Commission ontarienne
des droits de la
personne

Ontario

Rapport annuel
1985-1986

L'ONTARIO C'EST NOUS TOUS

87-01087/

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT ANNUEL

1985-1986

ISSN 0229-5210

SOMMAIRE

	Page
Lettre de présentation	1
Message du ministre du Travail	2
Message du président	3
La Commission ontarienne des droits de la personne	4
Activités de la Commission en 1985-1986	9
Initiatives générales en 1985-1986	12
Initiatives juridiques en 1985-1986	14
Rôle et activités de la Section des rapports entre les races en 1985-1986	17
Discrimination fondée sur une infirmité	28
Activités régionales en 1985-1986	35
Exemples de plaintes de discrimination déposées en 1985-1986	41
Décisions des commissions d'enquête et des tribunaux en 1985-1986	58
Statistiques	74
Personnel de la Commission	104
Bureaux de la Commission	106

Juin 1986

Monsieur William Wrye
Ministre du Travail
400, av. University, 14e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7

Monsieur le ministre,

Conformément à l'article 30(1) du Code des droits de la personne, 1981, j'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne pour l'exercice 1985-1986, pour dépôt à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Veuillez agréer, Monsieur le ministre, l'assurance de mes sentiments les plus distingués.

Le président,

Borden Purcell, chanoine

MESSAGE DU MINISTRE DU TRAVAIL

Les derniers mois de l'exercice ont été particulièrement féconds pour la Commission ontarienne des droits de la personne et pour le ministre soussigné, responsable de la Commission depuis juillet 1985.

Désireux d'intensifier le rayonnement de la Commission, le gouvernement a pris quelques mesures concrètes qui profiteront grandement au public desservi.

Il s'était engagé à amplifier son rôle et son budget pour qu'elle puisse régler plus efficacement les nombreux cas de discrimination, notamment au travail et en matière de logement. Dans une première étape, il a donc ajouté 41 nouveaux postes à son personnel, pour l'aider à résoudre le nombre considérable de dossiers en attente (1 200).

Il a aussi nommé un nouveau commissaire aux rapports entre les races, M. Dan McIntyre, ardent défenseur des droits de la personne et communicateur animé d'un vif intérêt pour les relations communautaires et l'égalité des chances d'emploi et de formation des minorités.

Comme l'élimination de toute forme de discrimination est l'objectif essentiel de la Commission, l'éducation du public est l'une de ses activités principales. Je suis heureux d'annoncer que la Commission étendra son programme d'éducation à toutes les régions de l'Ontario pour sensibiliser le public à la discrimination délibérée et non intentionnelle.

En 1986-1987, le gouvernement réitère son appui aux activités de la Commission, pour qu'elle soit toujours à l'avant-garde dans la défense des droits de la personne, en Ontario et dans tout le Canada.

Le ministre du Travail,

William Wrye

MESSAGE DU PRÉSIDENT

L'histoire des droits de la personne en Ontario est une longue lutte pour la reconnaissance de la dignité et des droits des citoyens, jalonnée de victoires stimulantes qui ont consolidé l'accès à l'égalité des chances et la protection des droits de tous les Ontariens.

Dans l'accomplissement de son travail, la Commission peut compter à la fois sur la loi ontarienne qui interdit la discrimination et sur la politique du gouvernement. Elle dispose aussi des ressources juridiques nécessaires et entend tout mettre en oeuvre pour promouvoir la protection des droits de la personne en Ontario.

Le Code n'est pas seulement un ensemble de droits reconnus, il est surtout un élément fondamental de notre mode de vie et de nos rapports avec autrui. Il est fondé sur la reconnaissance de la dignité humaine, qui sera toujours au premier rang de nos priorités. Comme le disait le premier ministre Peterson, il y a près d'un an : "La compassion exige la reconnaissance et le respect des droits de la personne".

Au cours de l'exercice 1985-1986, la Commission a reçu un nombre sans précédent de plaintes. Conscient de l'augmentation du travail de la Commission, le gouvernement lui a accordé tout son appui en lui fournissant des ressources humaines et financières accrues. Comme vous le verrez plus loin dans ce rapport, la Commission a pu résoudre de façon beaucoup plus efficace les cas de discrimination structurelle et a contribué à l'élaboration de mécanismes permettant de dissiper les tensions au sein des collectivités et des entreprises.

Les commissions d'enquête ont rendu récemment quelques décisions très encourageantes, notamment en ordonnant à une grande entreprise de tenir compte des besoins d'un employé handicapé par un mal de dos, et en reconnaissant coupable de discrimination à l'égard d'un candidat de race noire une société qui recrutait en Ontario des travailleurs pour un projet outre-mer.

La Commission n'aurait guère de réalisations à son actif si elle ne pouvait compter sur les efforts dévoués et la compétence de ceux qui forment son personnel, et qui ont choisi de mettre leurs talents exceptionnels au service des droits de la personne.

La Commission souhaite la plus cordiale bienvenue à M. Dan McIntyre, commissaire aux rapports entre les races, dont les antécédents et la compétence sont en parfaite harmonie avec ce poste important.

Elle a vu partir avec regret, au terme de leur mandat, M. Bhausaheb Ubale et Madame Beverley Salmon, commissaires aux rapports entre les races, et Mesdames Mary Lou Dingle, commissaire, et Marie Marchand, vice-présidente. Nous savons que dans leurs nouvelles entreprises, tous seront animés de la même compassion et du même dévouement pour la cause des droits de la personne qu'au cours de leur travail au sein de la Commission.

Je tiens enfin à remercier de ses sages conseils et de son appui le ministre du Travail, M. William Wrye, que nous assurons de notre plus entière collaboration.

L'exercice terminé a été marqué par des progrès importants, et je fais de nouveau appel à la collaboration précieuse de tous pour que l'esprit et la lettre du Code soient toujours appliqués avec tact et avec sagesse.

À l'arrière, de gauche à droite :
Madame Aileen Anderson, M. Lou Ronson, M. Gene Rhéaume, Madame Leslie Blake-Côté, M. Lou Alexopoulos

À l'avant, de gauche à droite :
Madame Catherine Frazee, M. Dan McIntyre (commissaire aux rapports entre les races), le chanoine Borden Purcell (président), Madame Beverley Salmon (commissaire aux rapports entre les races)

Absents : Madame Marie Marchand (vice-présidente), M. John Bennett

LA COMMISSION

Le chanoine Borden C. Purcell, président

Commissaire depuis janvier 1978, le chanoine Purcell assume un deuxième mandat à la présidence de la Commission. Né à Athens (Ontario), il était recteur de la plus importante paroisse anglicane d'Ottawa lorsqu'il devint, en février 1982, le premier ecclésiastique à présider la Commission. Il a organisé et convoqué de nombreuses conférences oecuméniques sur le racisme, les réfugiés et les personnes défavorisées. Il participe également aux activités de plusieurs organismes internationaux sur les droits de la personne, siège au conseil national de la Fondation canadienne des droits de la personne et est membre du comité consultatif sur les droits de la personne du Conseil canadien des Églises.

M. Dan McIntyre, commissaire aux rapports entre les races

Diplômé en administration des affaires et en service social, M. McIntyre siège à la Commission depuis janvier 1986. Il était chef de liaison de la Commission canadienne des droits de la personne lorsqu'il fut nommé directeur de la région ontarienne en 1982. Militant syndical, il a également été président de la section 70176 de l'Alliance de la Fonction publique du Canada. Auparavant, il avait été agent des droits de la personne, travailleur social et directeur des services à la jeunesse au Nouveau-Brunswick.

M. Louis Alexopoulos, commissaire

Diplômé et boursier des universités Wilfrid Laurier (B.B.A.), York (M.B.A) et Western Ontario (LL.B.), M. Alexopoulos siège depuis février 1984 à la Commission, qui profite de sa vaste expérience juridique et financière. Administrateur et trésorier de la Canadian Paparaon Association - St. Nicholaos, il est également membre fondateur de la Hellenic-Canadian Federation of Ontario et de la Hellenic-Canadian Law Association, et membre de la Hellenic-Canadian Professional and Businessmen's Association.

Madame S. Aileen Anderson, commissaire

Madame Anderson, agente immobilière, siège à la Commission depuis février 1984. Elle a rempli cinq mandats consécutifs de conseillère au Conseil d'éducation d'Etobicoke, qu'elle a représenté au conseil scolaire de la Communauté urbaine de Toronto. Elle est également membre du comité consultatif du ministère de l'Éducation sur les subventions législatives générales, et du comité sur la police et les rapports entre les races de la Communauté urbaine de Toronto. Elle siège au conseil de planification d'Etobicoke depuis 1968.

M. Gene Rhéaume, commissaire

Né dans la région de la Rivière-de-la-Paix (Alberta), M. Rhéaume est diplômé des universités de Saskatchewan et de Colombie-Britannique. Il a été député fédéral des Territoires du Nord-Ouest de 1963 à 1965. Il est aujourd'hui conseiller aux affaires autochtones, après avoir été président national du groupe de travail sur le logement des autochtones. Il est membre honoraire à vie de cinq associations de Métis, d'Indiens et d'Indiens non inscrits.

M. John Bennett, commissaire

Domicilié à Sault Ste. Marie, M. Bennett travaille depuis 1950 à l'Algoma Steel Corporation Ltd. Militant syndical, il est aussi membre du conseil d'administration de la United Way, de la Bibliothèque de Sault Ste. Marie, du Collège d'arts appliqués et de technologie de Sault et de l'Association canadienne pour la santé mentale.

Madame Catherine L. Frazee, commissaire

Madame Frazee est coordonnatrice des normes relatives aux produits chez Pétroles Esso Canada. Membre du conseil d'administration de l'Association des paraplégiques du Canada, elle a travaillé à titre bénévole au sein de divers organismes communautaires : Jeux olympiques spéciaux du Canada, Année internationale des personnes handicapées et Daybreak Community for Mentally Disabled Adults.

M. R. Lou Ronson, commissaire

M. Ronson est président du conseil de la Workwear Corporation of Canada et administrateur de plus d'une vingtaine d'entreprises et d'organismes communautaires. Il est titulaire de nombreux prix humanitaires, notamment du Prix national en relations humaines du Conseil canadien des chrétiens et des juifs. Il a également présidé une mission commerciale internationale organisée par le ministère de l'Industrie et du Tourisme de l'Ontario et la Chambre de commerce Canada-Israël.

Madame Leslie Blake-Côté, commissaire

Riche d'une vaste expérience en enseignement, journalisme et relations publiques, Madame Blake-Côté est reporter pour divers magazines et journaux locaux et nationaux et documentaliste-animatrice pour un certain nombre de documentaires de la câblodiffusion. Elle travaille également au sein d'organismes communautaires et bénévoles.

Madame Marie T. Marchand, vice-présidente

Née à Moncton (Nouveau-Brunswick), Madame Marchand, qui parle couramment le français et l'anglais, a étudié les sciences politiques et l'administration publique à l'Université d'Ottawa. Commissaire depuis 1979, elle assumait la vice-présidence de la Commission en avril 1985. Elle a été membre d'un grand nombre d'organismes communautaires et fait aujourd'hui partie du conseil d'administration du Canadien National. Elle terminait son mandat de commissaire en février 1986.

Madame Beverley Salmon, commissaire aux rapports entre les races

Infirmière-hygiéniste dans le Nord de l'Ontario, à Toronto et à Détroit, Madame Salmon s'est intéressée activement aux questions touchant le multiculturalisme, le racisme, l'éducation et la condition féminine, et a été présidente-fondatrice du comité de liaison avec les Noirs du Conseil de l'éducation de Toronto. Elle est aujourd'hui conseillère municipale de North York, membre du Arbitrators Institute of Canada et de l'Alliance urbaine de Toronto sur les relations interraciales. Elle terminait son mandat de commissaire en février 1986.

M. Bhausaheb Ubale, commissaire aux rapports entre les races

Né en Inde, M. Ubale a fait ses études au Royaume-Uni et est titulaire d'un doctorat en économie. Il est l'auteur du rapport "Equal Opportunity and Public Policy: A Report on Concerns of the South Asian Canadian Community Regarding their Place in the Canadian Mosaic". En juillet 1983, il était élu au conseil d'administration de l'Association internationale des organismes officiels de défense des droits de la personne. Il terminait son mandat de commissaire en novembre 1985.

Madame Mary Lou Dingle, c.r., commissaire

Associée d'un cabinet d'avocats de Hamilton, Madame Dingle est diplômée de l'université McMaster de Hamilton et de l'Osgoode Hall Law School de Toronto, et membre du barreau ontarien depuis 1964. Elle participe activement à la vie communautaire. Membre fondateur de la Hamilton Elizabeth Fry Society, ex-membre du Equal Rights Review and Co-ordinating Committee de l'université McMaster et du comité d'aide juridique de Hamilton, elle est aussi membre de la United Way et du Canadian Club. Elle terminait son mandat de commissaire en novembre 1985.

ACTIVITÉS DE LA COMMISSION EN 1985-1986

La Commission ontarienne des droits de la personne a pour mandat de promouvoir la compréhension et le respect mutuel, la reconnaissance de la dignité et de la valeur de chaque personne, et l'égalité des droits et des chances, sans discrimination. Pour atteindre cet objectif, elle compte avant tout sur l'éducation du public.

Éducation du public et consultations

Son travail quotidien a convaincu la Commission de la nécessité de renseigner toujours davantage les groupes et les particuliers sur les droits et devoirs qui leur sont reconnus dans le Code et sur les principes qui les fondent.

Au cours de l'exercice 1985-1986, le président de la Commission et les commissaires ont participé dans toutes les régions de l'Ontario à des rencontres et consultations sur les droits de la personne et les programmes de conciliation, d'observance de la loi et d'amélioration des rapports entre les races. Le président a participé à près de 125 activités d'éducation du public (allocutions, conférences et rencontres communautaires) et a pris la parole à Windsor, Brantford, Burlington, St. George, Belleville, Kingston, Brockville, Smiths Falls, Ottawa et Toronto, devant des auditoires très variés : employeurs, l'Association des manufacturiers canadiens, associations de personnel, syndicats, avocats, groupes de femmes, autochtones, organismes religieux, ethniques, sociaux, culturels et interraciaux, services d'aide aux personnes handicapées, policiers et élèves. Il a également participé à des consultations auprès de groupes et organismes divers : représentants d'employeurs et de syndicats, assureurs, responsables de soins de santé, chefs religieux, fonctionnaires des divers paliers de l'administration, l'Alliance urbaine sur les relations interraciales, l'ombudsman de l'Ontario et la Commission canadienne des droits de la personne. Le président et les commissaires ont aussi accordé un grand nombre d'entrevues aux organes d'information de toute la province, y compris aux médias francophones et ethniques. La Commission a aussi poursuivi ses programmes d'information : colloques, films, conférences, distribution de documentation et organisation de consultations.

Lors de ses réunions mensuelles, la Commission a invité des citoyens et représentants d'organismes à lui faire connaître certains problèmes particuliers qui se posent touchant le respect des droits de la personne, ce qui l'a aidée à élaborer ses politiques et programmes et a permis aux participants de définir des objectifs communs et de mieux collaborer en vue de les atteindre.

Par des contacts étroits avec les conseils scolaires, les organisations patronales, les groupes communautaires et les citoyens désireux de promouvoir les droits de la personne, la Commission a pu organiser plusieurs colloques dans les diverses régions de la province, en vue de mieux sensibiliser le public au respect des droits de la personne (ces activités sont décrites dans d'autres sections du rapport).

Le bulletin Affirmation

Le bulletin trimestriel Affirmation, dirigé par l'ex-vice-président de la Commission, le rabbin W. Gunther Plaut, présente des articles, reportages et éditoriaux sur les droits de la personne, et divers exemples des plaintes de discrimination, des accords intervenus et des conclusions des commissions d'enquête. Les articles, dont un certain nombre en français, sont rédigés par les membres du personnel de la Commission, les commissaires et le public. Le bulletin, tiré à plus de 10 000 exemplaires, est distribué aux employeurs, établissements d'enseignement, syndicats et organismes communautaires, ainsi qu'au public intéressé.

En juin 1985, deux articles portaient sur un colloque très réussi organisé par la Commission pour les dirigeants d'entreprises sur le principe du mérite, et d'autres sur le rapport du juge Abella sur l'équité en matière d'emploi, et sur la décision d'une commission d'enquête en matière de harcèlement sexuel.

Le numéro de septembre présentait un reportage sur M. John Kellerman, qui défend depuis longtemps les droits des personnes handicapées, et une chronique du président sur la contribution du mouvement syndical aux droits de la personne.

En décembre 1985, on pouvait lire un article sur les immigrantes dans notre société et un éditorial du chanoine Purcell à l'occasion du 37e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies.

Le numéro de mars 1986 présentait une importante décision d'une commission d'enquête reconnaissant une plainte de discrimination raciale en matière d'emploi (affaire Gladstone Leslie Scott et Foster Wheeler) et ordonnant au défendeur de verser à M. Scott une indemnité d'environ 50 000 $, soit la plus importante jamais accordée en Ontario dans une affaire touchant les droits de la personne. D'autres articles portaient sur la discrimination structurelle, et sur les avantages économiques que représente pour un employeur la mise en oeuvre d'un programme d'égalité en matière d'emploi.

Responsabilités internationales

Le Canada participe depuis longtemps à la promotion internationale des droits de la personne. En 1948, les pays signataires de la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies s'engageaient à promouvoir les droits de la personne sur leur territoire et à l'étranger. Le Canada a aussi participé à la conférence d'Helsinki (1975) et à l'adoption du texte définitif, dans lequel les participants réitéraient leurs engagements en matière de promotion internationale des droits de la personne.

La Commission fait également partie d'un réseau d'organismes canadiens et internationaux de promotion des droits de la personne. Au cours de l'exercice, elle a participé aux conférences de l'Association internationale des organismes officiels de défense des droits de la personne, de l'Association canadienne des agences des droits statutaires de la personne, et du Comité fédéral-provincial des agents responsables de la promotion des droits de la personne. Plusieurs commissions des droits de la personne (États-Unis, Australie et Royaume-Uni) ont fait appel à son aide et se sont renseignées sur son rôle et ses fonctions. La Commission ontarienne des droits de la personne accueillera, au cours de l'été 1987, la conférence annuelle de l'Association canadienne des agences des droits statutaires de la personne.

En 1975, à l'issue d'une conférence fédérale-provinciale des ministres responsables des droits de la personne, le Comité fédéral-provincial permanent des agents responsables des droits de la personne fut créé. Ce comité, qui se réunit au moins deux fois l'an, assure les rapports de liaison et de consultation nécessaires pour que le Canada s'acquitte de ses obligations internationales. L'Ontario participe activement au travail du comité depuis sa création.

Le comité permanent a coordonné plusieurs autres conférences ministérielles sur les droits de la personne, sur le modèle de la conférence de 1975. Lors de leurs rencontres, les ministres passent en revue les problèmes existants et les initiatives prises dans le domaine des droits de la personne. Ils peuvent ainsi mieux comprendre les problèmes et préoccupations des différentes régions et le rôle que joue le Canada à l'étranger en faveur de la promotion des droits de la personne. Les ministres proposent des moyens d'améliorer les programmes canadiens de protection des droits de la personne et de s'assurer qu'ils sont conformes aux principes des conventions internationales et de la Charte canadienne des droits et libertés.

Le président de la Commission a pris part à des rencontres sur la protection des droits de la personne dans le monde. Il a participé à Ottawa, en mars dernier, à la Conférence sur les droits de la personne et la politique étrangère canadienne, organisée par la Fondation canadienne des droits de la personne. En sa qualité de membre fondateur du Inter-Faith Council on Soviet Jewry, il a aussi pris part à diverses activités publiques visant à attirer l'attention sur cette injustice permanente.

37e anniversaire de la Déclaration des droits de l'homme des Nations Unies

Le 10 décembre 1985 marquait le 37e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, dont les principes se retrouvent dans le préambule du Code ontarien des droits de la personne. L'adoption de cette déclaration est une date importante : pour la première fois, les nations du monde ont proclamé à l'unanimité les principes fondamentaux des droits de la personne. En plus d'être un hommage particulier aux valeurs humaines, cette déclaration constitue un engagement en faveur de l'harmonie entre les peuples.

La Commission a souligné cet anniversaire en envoyant plus de 6 000 lettres, en anglais et en français, aux écoles, aux municipalités et aux organismes gouvernementaux, pour leur suggérer diverses activités commémoratives. Les écoles ont également reçu, en anglais et en français, le Rapport annuel 1984-1985 de la Commission. Les établissements d'enseignement de toute la province ont présenté à la Commission un nombre sans précédent de demandes de conférenciers, de documentation et d'aide en vue d'insérer les droits de la personne dans le programme d'enseignement.

La Commission a aussi demandé aux autorités municipales de proclamer la Journée et la Semaine des droits de la personne et d'encourager la célébration communautaire de cet événement. Un grand nombre de municipalités ont accueilli favorablement cette requête en publiant et distribuant des proclamations officielles d'appui et de conformité aux principes des droits de la personne.

À elles seules, les commissions des droits de la personne et les lois adoptées pour promouvoir ces droits ne peuvent éliminer la discrimination. La Commission ontarienne des droits de la personne joue un rôle indispensable, mais elle compte sur tous les citoyens, groupes et organismes pour promouvoir les droits de la personne et reconnaître à chacun son droit à la dignité et à l'égalité des chances.

INITIATIVES GÉNÉRALES EN 1985-1986

Le nombre de plaintes déposées auprès de la Commission a considérablement augmenté depuis l'élargissement de son mandat au titre du Code des droits de la personne, 1981 : il est passé de 695 en 1981-1982 à 1 599 en 1984-1985, soit une augmentation de 130 pour 100, et les demandes de renseignements et les recommandations ont augmenté de 144 pour 100 au cours de cette période, passant de 27 000 à 66 000. Les activités d'éducation du public, les consultations et les demandes d'exemption ont connu un accroissement analogue. En raison de l'alourdissement de son travail et d'un manque de personnel, la Commission voyait augmenter considérablement le nombre des dossiers en attente vers la fin de 1984-1985.

Par ailleurs, les minorités, les femmes, les personnes handicapées et les groupes de pression ont de plus en plus recours à des mesures collectives pour faire valoir leurs droits en cas de discrimination. Depuis quatre ans, les organismes de défense et les groupes communautaires ont tendance à intervenir de plus en plus au nom des plaignants et des membres des groupes protégés par le Code. En plus de provoquer des changements dans la société et ses institutions en modifiant les pratiques en matière d'emploi et les méthodes institutionnelles, l'interdiction de la discrimination par le Code a pour effet d'accroître les attentes des groupes dont les droits sont protégés. Les plaignants connaissent mieux les droits qui leur sont reconnus par le Code et acceptent de moins en moins la discrimination à leur endroit et les mesures qu'ils jugent insuffisantes pour y porter remède.

On constate également une augmentation du nombre et de la complexité des plaintes multiples et des plaintes de discrimination structurelle fondée sur des pratiques institutionnelles discriminatoires qui touchent des secteurs importants de la main-d'oeuvre. Le règlement des plaintes doit donc tenir compte des incidences communautaires et institutionnelles, en plus de réparer les torts causés aux plaignants.

Un certain nombre de mesures administratives prises ces dernières années par la Commission lui ont permis de s'acquitter toujours plus efficacement de son travail. En 1981, la Commission engageait un conseiller juridique à temps plein chargé de la conseiller, ainsi que son personnel et le public, touchant l'interprétation et la mise en oeuvre des dispositions du Code. Ces services juridiques étaient devenus indispensables en raison non seulement des amendements au Code, mais aussi du caractère de plus en plus technique et complexe des plaintes présentées à la Commission. Un deuxième conseiller juridique a été affecté à la Commission en 1985.

De nouvelles dispositions touchant la procédure ont aussi été intégrées au Code, pour assurer aux plaignants et aux défendeurs une plus grande équité administrative. C'est ainsi que les plaignants peuvent demander à la Commission de réexaminer sa décision de ne pas solliciter la constitution d'une commission d'enquête; la décision de la Commission est ensuite communiquée par écrit aux deux parties. La Commission a aussi modernisé et uniformisé sa procédure touchant la communication aux parties des résultats de ses enquêtes, pour tenir compte de l'évolution constante du droit administratif et des notions d'équité administrative. Si ces initiatives juridiques et administratives se sont révélées très avantageuses pour les parties, elles ont aussi eu pour effet, dans certains cas, d'augmenter le temps consacré au règlement des plaintes.

Pour toutes ces raisons, il devenait de plus en plus évident au cours de l'exercice 1985-1986 que la Commission n'avait pas les ressources suffisantes pour tenir compte de tous ces changements, sans compter qu'il lui fallait modifier la procédure suivie pour accélérer la tenue des enquêtes.

En novembre 1985, le ministre du Travail annonçait donc plusieurs mesures qui permettraient à la Commission d'améliorer la qualité de ses services. La Commission recevait les ressources nécessaires pour accroître son personnel en embauchant 41 personnes, dont 13 à des postes permanents à la Section des rapports entre les races, et 28 à des postes contractuels d'un an à la Section de la conciliation et de l'observance de la loi.

Au début de 1986, la Commission embauchait 20 nouveaux agents des droits de la personne et sept employés de bureau, chargés de s'occuper principalement de 1 200 dossiers actifs en attente depuis au moins six mois. Un coordonnateur a été désigné pour établir les grandes lignes du programme de travail et en assurer le suivi. La plupart de ces dossiers devraient avoir été réglés d'ici juin 1986.

Les activités de la Commission ont également fait l'objet d'une révision au cours de l'exercice, et plusieurs modifications ont été recommandées touchant le traitement et la gestion des cas. La mise en oeuvre de ces recommandations sera terminée au cours de l'exercice 1986-1987.

Décisions judiciaires et quasi judiciaires

En décembre 1985, la Cour suprême du Canada rendait une décision particulièrement importante touchant une plainte de discrimination déposée par Madame Theresa O'Malley contre Simpsons-Sears Limited. Elle déclarait qu'il n'est pas nécessaire de prouver l'intention délibérée pour conclure à la discrimination, et qu'en raison de son caractère particulier, le Code des droits de la personne doit être interprété de façon à promouvoir les objectifs généraux qui figurent à son préambule.

Dans cette affaire, la plaignante avait allégué un traitement discriminatoire de la part de son employeur, qui exigeait de son personnel commercial à temps plein qu'il travaille le samedi, ce qui allait à l'encontre de ses convictions religieuses. La Cour déclara que même si une règle en matière d'emploi est légitimement faite pour des raisons économiques et commerciales justes et s'applique également à toutes les personnes qu'elle vise, elle peut cependant avoir un caractère discriminatoire si elle a des incidences différentes sur certaines personnes par rapport aux autres auxquelles elle s'applique. C'est là de la discrimination par voie de conséquence préjudiciable. Dans ce genre de situation, l'employeur a le devoir de se montrer conciliant à l'égard du plaignant sauf si les mesures nécessaires entraînent des dépenses excessives; en d'autres termes, il doit prendre des mesures raisonnables sans gêner indûment l'exploitation de son entreprise ni accroître indûment ses frais.

En août 1985, une décision importante a été rendue par une commission d'enquête touchant la plainte de M. Michael Bates contre Zurich Insurance Company, qui aura des conséquences considérables pour l'industrie de l'assurance automobile. Essentiellement, le plaignant avait déclaré que les taux d'assurance automobile supérieurs payés par les jeunes conducteurs célibataires de sexe masculin par rapport à ceux exigés des jeunes conductrices célibataires et des jeunes conducteurs mariés de sexe masculin constituaient une violation des dispositions du Code. L'assureur et le plaignant ayant convenu qu'il s'agissait d'un cas de discrimination de prime abord, il restait à se demander si l'assureur pouvait invoquer pour sa défense l'article 21 du Code, qui stipule que le fait qu'un contrat d'assurance automobile établit des distinctions entre des personnes pour des motifs sérieux fondés sur l'âge, le sexe, l'état matrimonial, l'état familial ou une infirmité, ne constitue pas une atteinte au droit reconnu aux articles 1 et 3.

La commission d'enquête déclara que l'assureur était tenu par l'article 21 du Code de prouver qu'un système de tarification ayant pour résultat d'exclure un groupe défini par un motif de discrimination illicite est raisonnablement nécessaire pour assurer une exploitation efficace du système d'assurance. La Commission se dit d'avis qu'aucune preuve ne venait étayer l'opinion selon laquelle il a été scientifiquement établi qu'il existe un rapport direct de cause à effet entre les risques élevés et les motifs de discrimination illicite utilisés -- l'âge, le sexe et l'état matrimonial. En outre, l'assureur n'avait pas non plus prouvé que les jeunes célibataires de sexe masculin de moins de 25 ans constituent un risque élevé. La commission d'enquête conclut que les classifications existantes pour les conducteurs célibataires de sexe masculin de moins de 25 ans constituaient une violation du Code et ne relevaient pas de l'article 21. Le défendeur a porté en appel la décision de la commission d'enquête, et l'appel n'a pas encore été entendu.

Le Rapport annuel de 1984-1985 résumait l'affaire Cameron et Nel-Gor Castle Nursing Home, qui fit l'objet de la première décision d'une commission d'enquête sur

un cas de discrimination fondée sur une infirmité. En établissant que la plaignante avait fait l'objet d'une discrimination, la commission d'enquête déclara que son infirmité ne limitait en rien son aptitude à s'acquitter des tâches essentielles du poste qu'on lui avait refusé. En septembre 1985, la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario rejetait l'appel interjeté par le défendeur, en soulignant qu'elle n'avait pas trouvé d'erreur dans la décision de la commission d'enquête ou dans les raisons fournies. En novembre 1985, la Cour d'appel rejetait la requête du défendeur d'en appeler de la décision de la Cour divisionnaire.

Un règlement important est intervenu dans une plainte de discrimination fondée sur une infirmité (affaire White et Régie des alcools de l'Ontario). Le plaignant s'était blessé au dos en déchargeant de lourdes caisses à son travail, et l'employeur refusa tout d'abord qu'il reprenne son poste tant qu'il ne pourrait s'acquitter de l'ensemble de ses tâches. La preuve médicale présentée à la commission d'enquête révéla que le plaignant était physiquement apte à accomplir les tâches essentielles de son travail, mais qu'il ne pouvait soulever des objets lourds de façon répétée, ce qui semblait un élément mineur de son travail. D'autres employés atteints de handicaps analogues déclarèrent que leurs tâches avaient été adaptées à leur situation. Les parties acceptèrent alors un règlement qui prit la forme d'un jugement convenu. L'employeur s'engageait à apporter des modifications aux tâches du plaignant, qui furent décrites dans le jugement. Il reconnaissait aussi qu'au titre du Code, des mesures raisonnables doivent être prises pour tenir compte des besoins des employés et candidats handicapés, dont l'aptitude à s'acquitter de leurs fonctions principales doit être évaluée individuellement.

Les dommages-intérêts les plus importants jamais accordés par une commission d'enquête l'ont été dans l'affaire Gladstone Scott et Foster Wheeler. Dans sa décision du 17 mai 1985, la commission d'enquête déclarait que M. Scott avait été victime d'une discrimination fondée sur sa race et sa couleur en raison du refus de son employeur de le recommander pour travailler à un projet en Jamaïque. Des dommages-intérêts de 49 913,93 $ furent accordés au plaignant (dommages généraux et spéciaux, et intérêt). La commission d'enquête souligna qu'une ordonnance devait viser à réintégrer un plaignant, dans toute la mesure du possible, dans les fonctions qu'il aurait occupées s'il n'avait pas été victime d'une discrimination illicite.

À titre de mesure pénale, une commission d'enquête accorda au plaignant des dommages-intérêts généraux de 3 000 $ dans l'affaire Underwood et le Conseil des commissaires de police de Smiths Falls. Dans sa décision, rendue en décembre 1985, la commission d'enquête conclut que la candidature du plaignant au poste d'agent de police avait été écartée pour le seul motif qu'il avait 40 ans. Le Conseil des commissaires de police avait violé l'article 4(1) du Code, qui stipule que toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur l'âge. La preuve révélait une atteinte importante et prolongée à la dignité du plaignant, qui avait été privé de son droit d'être traité sans discrimination. De l'avis de la commission d'enquête, le préjudice subi par le plaignant était d'autant plus sérieux que le traitement discriminatoire avait été infligé par un organisme public, dont les décisions sont plus facilement connues et beaucoup plus susceptibles d'être considérées par le public comme étant justes que celles d'un organisme privé. La commission d'enquête souligna que le défendeur s'était montré peu disposé à collaborer avec l'agent de la Commission, ce qui confinait à l'empêcher d'accomplir les devoirs de sa charge. Dans l'évaluation des dommages, la commission d'enquête a tenu compte des mesures d'obstruction utilisées par le Conseil des commissaires de police de Smiths Falls.

À la suite d'une décision rendue en mai 1985 par la Cour suprême de l'Ontario sur une question touchant les prestations de congé de maladie aux femmes enceintes (affaire

London Life Insurance Company et la Commission ontarienne des droits de la personne, Patricia Skidmore), les employeurs qui offrent à leurs employés une assurance de congé de maladie doivent également l'offrir aux femmes enceintes qui ne sont pas en congé de maternité.

Amendement au Code

Depuis le 1er avril 1985, par suite d'un amendement à l'article 9b) du Code, la définition d'une infirmité comprend une incapacité ou une blessure ouvrant droit à des prestations au titre de la Loi sur les accidents du travail. Cet amendement montre bien que la loi entend interdire aux employeurs toute discrimination à l'endroit des personnes qui ont demandé ou reçu des prestations d'accident du travail.

Charte canadienne des droits et libertés

L'entrée en vigueur, le 17 avril 1985, des dispositions de la Charte canadienne des droits et libertés touchant les droits à l'égalité a entraîné la contestation devant les tribunaux de la validité constitutionnelle de certaines dispositions du Code des droits de la personne, 1981, qui autorisent la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans (article 9a)) et la participation à des activités sportives restreintes aux personnes du même sexe (article 19(2)). Les tribunaux n'ont pas encore déterminé si l'article 9a) du Code viole la Charte. Quant à l'article 19(2), dans l'affaire Justine Blainey, la Cour suprême de l'Ontario a déclaré, en septembre 1985, que l'article 19(2) enfreint l'article 15(1) de la Charte, mais que l'exclusion de Justine Blainey n'enfreignait pas la Charte canadienne des droits et libertés, car ses droits étaient restreints par une règle de droit dont la justification avait été démontrée dans le cadre d'une société libre et démocratique, selon l'article 1 de la Charte. En janvier 1986, appel fut interjeté de cette décision auprès de la Cour d'appel, qui n'a pas encore statué. Soulignons que le gouvernement de l'Ontario a annoncé son intention d'abroger l'article 19(2) du Code.

En collaboration avec le ministère du Procureur général, le ministère du Travail a examiné d'autres dispositions du Code en vue de les harmoniser avec l'article 15 de la Charte. Un certain nombre d'amendements au Code ont été proposés et étaient à l'étude au moment de la rédaction du présent rapport.

RÔLE ET ACTIVITÉS DE LA SECTION DES RAPPORTS ENTRE LES RACES

EN 1985-1986

La Section des rapports entre les races, de la Commission ontarienne des droits de la personne, tient son mandat des dispositions de l'article 27(2) du Code des droits de la personne, 1981. Il lui revient de s'acquitter des fonctions décrites à l'article 28f), g) et h) touchant la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique et la croyance, notamment :

- d'enquêter sur une circonstance ou un événement qui suscite ou tend à susciter une tension ou un conflit et qui est perçu comme inspiré par un motif de discrimination illicite, et prendre les mesures appropriées pour éliminer la source de la tension ou du conflit;

- d'enquêter sur un problème susceptible de surgir dans une collectivité et qui est perçu comme inspiré par un motif de discrimination illicite, et favoriser et mettre sur pied des programmes ou des activités propres à éviter ou à atténuer le problème;

- de favoriser la participation de personnes et de groupes ou d'organismes privés, municipaux ou publics, à des programmes visant à diminuer une tension ou un conflit qui est perçu comme inspiré par un motif de discrimination illicite.

De par son mandat, la Section doit chercher à encourager d'autres organismes à promouvoir les rapports entre les races. Elle est d'avis que le respect des droits de la personne et l'harmonie entre les races ne dépendent pas seulement des organismes gouvernementaux, mais principalement des efforts et réalisations des autres organismes, des institutions et des citoyens. La Section cherche avant tout à collaborer avec tous les paliers de l'administration, les établissements et les collectivités, pour les aider à régler les conflits raciaux et éliminer la discrimination raciale, en leur fournissant des services de consultation et l'aide nécessaire en matière d'élaboration de politiques et programmes.

La Section regroupe trois unités : Élaboration des politiques et programmes, Exploitation, et Finances et administration. Cette structure facilite la mise en oeuvre de ses programmes, qui portent notamment sur l'élaboration de matériel d'appui, l'organisation de consultations, conférences et colloques à l'intention des groupes communautaires et des milieux institutionnels, l'étude de la qualité des rapports interraciaux, et les interventions de médiation en cas d'incidents à caractère racial dans les collectivités.

ACTIVITÉS DE LA SECTION EN 1985-1986

UNITÉ D'EXPLOITATION

MILIEUX INSTITUTIONNELS

Établissements d'enseignement

En collaboration avec le conseil d'éducation de Hamilton, la Section a élaboré 12 modules sur les droits de la personne et les relations interraciales, destinés aux cours Populations de 11e et 12e année et aux cours d'anglais de 9e et 10e année. Elle a organisé une étude pilote de ces modules en classe en collaboration avec huit conseils de l'éducation. Les révisions éventuelles seront intégrées aux modules, qui devraient être prêts en 1986-1987.

La Section a collaboré étroitement avec le ministère de l'Éducation et l'a aidé à organiser un colloque important de deux jours et demi sur les relations interraciales et ethniques, qui a eu lieu en mars. L'un des événements marquants du colloque a été la présentation d'une politique modèle sur les relations interraciales et ethniques, qui fut communiquée aux 800 éducateurs et délégués participants. Élaborée par la Section en collaboration avec un certain nombre d'éducateurs et de spécialistes, et destinée aux conseils scolaires de l'Ontario, cette politique traite notamment du programme scolaire, des relations entre l'école et le milieu, des activités parascolaires, de la discrimination en matière d'emploi et des incidents raciaux.

Voici l'énoncé de principe de cette politique :

> La promotion de l'harmonie interraciale et la lutte contre le racisme et la discrimination ethnique sont une responsabilité qui relève de toute la société. Les établissements d'enseignement assument cependant une responsabilité particulière, celle d'aider les jeunes à acquérir les attitudes, les valeurs et les connaissances qui leur permettront de respecter, de comprendre et d'accepter les autres. Chaque jeune doit considérer qu'il fait partie intégrante de la collectivité et peut contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de son milieu.
>
> La promotion de l'harmonie interraciale et ethnique exige la reconnaissance et l'élimination des préjugés et de la discrimination à l'école, chez les jeunes et dans le milieu. Nous devons chercher à susciter un environnement permettant aux élèves, aux parents et aux employeurs de ne pas être victimes de préjugés.
>
> Dans le cadre de la société multiraciale et multi-ethnique qui est la nôtre, et qui favorise le pluralisme culturel, nous devons apprendre à nos jeunes à respecter les autres et à assumer en toute égalité leurs responsabilités sociales. Cet apprentissage exige la reconnaissance de la nécessité qu'ont les personnes, membres de groupes majoritaires ou minoritaires, d'exprimer leur propre histoire par le biais de leur langue, de leur mode de vie, de leurs coutumes et de leurs croyances. L'école doit aider les élèves à apprécier la contribution des divers groupes sociaux et à respecter la diversité culturelle, raciale et ethnique qui caractérise le Canada et l'Ontario, quelle que soit la composition démographique des diverses collectivités. En vue d'affirmer l'adhésion des conseils scolaires à cet énoncé de principe, il est demandé aux conseils scolaires, par le biais de leurs conseillers, de leurs administrateurs et de leur personnel enseignant et non enseignant,

conformément à la politique du ministère de l'Éducation,

1. de promouvoir des rapports harmonieux entre les races et les groupes ethniques chez les élèves et le personnel et dans leur collectivité;

2. de faire connaître à leur personnel et à leurs élèves, ainsi que dans leur milieu, leur adhésion à ce principe.

Au cours de l'exercice, la Section a participé à un grand nombre de conférences et séances de formation pour les conseillers et administrateurs scolaires, les directions d'écoles, les enseignants et les élèves. Son personnel a dirigé des colloques et ateliers de travail pour les conseils scolaires, les éducateurs, les conseillers scolaires et les élèves, en ayant souvent recours au film de la Section "Can Racial Attitudes be Changed?", sur les attitudes raciales des élèves. La Section a aidé les conseils de l'éducation de Scarborough et East York à élaborer une politique sur les relations interraciales, et collaboré à la mise en oeuvre et à l'évaluation de la politique d'autres conseils scolaires de la Communauté urbaine de Toronto touchant les relations interraciales.

Médias d'information

La Section a collaboré à la présentation au Conseil de presse de l'Ontario d'un certain nombre de plaintes touchant le racisme de quelques articles de journaux et a suivi de près le résultat de ces plaintes. L'Anti-Apartheid Coalition de Toronto s'était plainte notamment des propos racistes qu'elle avait trouvés offensants dans plusieurs articles du Toronto Sun. Elle organisa des rencontres avec des citoyens et divers groupes communautaires concernés et s'assura l'appui du Comité sur les relations communautaires et interraciales de Toronto et de la Section des rapports entre les races. L'Alliance urbaine sur les relations interraciales présenta une analyse du contenu d'un certain nombre d'articles incriminés du quotidien. Plusieurs rencontres eurent lieu entre les parties et l'éditeur du Toronto Sun, dans le but de sensibiliser le quotidien aux préoccupations communautaires et aux incidences négatives éventuelles de ces articles dans la collectivité. Le bien-fondé des plaintes présentées au Conseil de presse de l'Ontario n'a pas été établi, mais toutes ces démarches ont permis de sensibiliser davantage le public et les organes d'information à la question des relations interraciales.

Entreprises commerciales et industrielles

Le secteur commercial et industriel de la Section a analysé la diffusion et l'utilisation du document Workbook on Equal Opportunity in Employment, préparé par la Section et publié en juin 1984. Au cours de la période de 12 mois étudiée, 4 440 exemplaires du document ont été distribués sur demande. Le rapport indique les secteurs du milieu des affaires peu touchés par la diffusion du document, et les secteurs cibles qui doivent faire l'objet d'efforts ultérieurs de commercialisation. Selon les consultations effectuées auprès de divers employeurs, ce document sert de manuel de formation pratique au personnel de direction, et l'évaluation qui en est faite est très favorable. En se fondant sur ce rapport, la Section a organisé une série de consultations auprès d'importants organismes d'employeurs, ce qui a favorisé une collaboration accrue entre ces organismes et la Section, notamment une meilleure diffusion du document, la parution d'articles à son sujet dans les bulletins de divers organismes et l'organisation de colloques sur les relations interraciales à l'intention des membres intéressés.

Établissements de soins de santé

La Section avait chargé le chef du département de service social de l'Université York, M. Wilson, d'effectuer une étude sur les attitudes et les perceptions des travailleurs des groupes majoritaires et minoritaires du secteur des soins de santé, à la suite d'une série de plaintes présentées par un groupe d'infirmières des minorités visibles. L'étude a porté sur la discrimination raciale en matière de possibilités de formation, d'attribution des tâches et d'évaluation du rendement dans les établissements de soins de santé de la Communauté urbaine de Toronto. Elle visait à déterminer la nature des problèmes soulevés par les infirmières appartenant à des groupes raciaux minoritaires dans un certain nombre d'établissements de soins de santé de la Communauté urbaine de Toronto, à établir si ces problèmes sont également vécus par les infirmières de tous les groupes raciaux ou s'il y a des domaines particuliers dans lesquels les infirmières des groupes raciaux minoritaires sont victimes de discrimination, à établir le bien-fondé ou non des plaintes de discrimination et à porter les conclusions à l'attention des personnes et groupes concernés, pour que soient prises les mesures appropriées.

Ce rapport a été rendu public au printemps 1986, après une série de consultations auprès des principaux établissements de soins de santé visant à débattre des questions soulevées et des recommandations présentées. Les conclusions du rapport et de ces consultations serviront de base au travail du personnel qui sera affecté à ce secteur au cours de l'exercice 1986-1987.

MILIEUX COMMUNAUTAIRES

Activités de médiation

Les activités de médiation sont toujours un élément important du travail de la Section touchant les conflits personnels et communautaires, et nous en présentons ci-après quelques exemples.

Des membres de la communauté arabe s'étaient plaints de l'image déformée que présentait de l'ensemble de la communauté arabe un supermarché qui avait envoyé à la direction et aux chefs de service de l'établissement une note indiquant qu'une personne "aux allures d'un arabe" avait commis plusieurs vols à différents comptoirs et à la consigne. Après l'intervention de la Section, le supermarché présenta des excuses aux membres de la Canadian Arab Federation et reconnut qu'il devait être plus accueillant à tous les milieux ethniques. Il s'intéressa beaucoup au travail de la Commission et demanda que l'on inscrive son nom sur la liste d'envoi postal des publications de la Commission.

Deux plaintes furent déposées contre un magasin de Toronto qui vendait un dentifrice de marque "Darkie" représentant les noirs de façon avilissante. La Section communiqua avec le propriétaire en lui soulignant les effets négatifs de la vente de ce produit dans la collectivité, et l'article incriminé fut retiré du marché.

La Section reçut une plainte contre un petit magasin qui vendait dans des contenants "Canned Laughter" des brochures d'environ 150 pages comportant des blagues racistes. L'examen du produit révéla que ces blagues reproduisaient des stéréotypes sur divers groupes raciaux et ethniques, notamment les Noirs, les Japonais, les Polonais et les Juifs.

La Section communiqua avec la propriétaire de l'établissement pour discuter du caractère raciste de ce produit et lui montrer comment un grand nombre de ces blagues reproduisaient des stéréotypes et quels effets négatifs cela avait sur les rapports entre les divers groupes du milieu. Après de longues discussions avec la propriétaire, il lui fut signalé que l'une de ces blagues était une sottise stéréotypée sur les femmes en général, et la propriétaire accepta alors de retirer du marché le produit incriminé.

La Section s'occupe du suivi de ces deux cas, en cherchant à s'assurer que ces produits ne sont pas vendus ailleurs.

Au cours de l'exercice, une importante médiation fut menée à bien par la Section à Brantford. En quelques années, un secteur du centre-ville comportant des logements subventionnés avait vu sa population augmenter considérablement, ainsi que ses minorités visibles et ses groupes ethniques. Simultanément, des groupes de jeunes étaient à l'origine d'actes de vandalisme, d'agressions physiques et verbales et de vols, commis contre les résidents locaux, particulièrement les minorités raciales, les personnes âgées, les personnes handicapées et les enfants. Un grand nombre des incidents les plus connus comportaient des agressions et des actes de violence à l'égard des minorités visibles. Vers la fin de 1985, ces incidents préoccupaient grandement les résidents locaux.

Les tensions raciales et ethniques qui avaient surgi dans le milieu découlaient principalement de l'insuffisance des ressources communautaires pour résoudre les divers problèmes des résidents des logements subventionnés. Il apparut également que la situation avait des incidences graves sur les minorités raciales et ethniques du voisinage. Il fallait donc une action générale concertée portant sur divers domaines, par exemple les rapports entre la police et la collectivité et les services de loisirs et de consultation pour les jeunes.

L'agent responsable des rapports entre les races dans la région Sud-Ouest fit une enquête sur le terrain pour évaluer la situation, se renseigna sur les incidents auprès des agents de police locaux et recensa les organismes de services, les établissements et les organismes communautaires qui avaient des contacts avec les jeunes en cause. Il élabora un plan d'action visant à déterminer, en collaboration avec ces divers organismes et établissements, les causes du problème et les moyens de le résoudre, ainsi que les stratégies appropriées de prévention.

L'agent responsable chercha ensuite à désamorcer le climat de tensions et de quolibets, avant d'organiser une réunion publique pour discuter des préoccupations des résidents. Encouragés par le caractère positif de la rencontre, les gens du quartier s'organisèrent en petits groupes pour aborder divers aspects du problème. Des comités permanents d'action furent mis sur pied, notamment un comité de surveillance du quartier et un comité local des danses et loisirs, en vue de fournir aux jeunes des moyens plus positifs de libérer leur énergie.

Au cours de l'exercice, un grand nombre de plaintes touchant la diffusion de propagande haineuse à l'endroit de certains groupes en raison de leur race, de leur croyance et de leur ascendance furent portées à l'attention de la Section. Des pamphlets haineux firent leur apparition à Toronto et dans toute la province pour protester contre la visite du pape au Canada et diffamer les communautés juive, sikh et hindoue. La Section confia ces cas à un groupe de travail mis sur pied par le ministère du Procureur général pour assurer le suivi approprié. En collaboration avec le comité des relations multiculturelles et interraciales de Scarborough, la Section a aussi organisé un colloque sur les causes et les effets de la propagande haineuse et les recours juridiques possibles, et invité notamment comme conférenciers M. Allan Shefman, de la Ligue des droits de la personne de B'nai B'rith, et M. Alan Borovoy, de l'Association canadienne des libertés civiques.

Initiatives de l'administration municipale

La Section a continué d'appuyer les initiatives des municipalités en matière de relations interraciales, de deux façons :

- en offrant des services de consultation aux municipalités qui disposent déjà de comités sur les relations interraciales;
- en offrant aide et conseils aux municipalités désireuses de se doter d'infrastructures analogues pour favoriser l'harmonie interraciale et multiculturelle.

Au cours de l'exercice, la Section a collaboré à des initiatives de ce genre à Scarborough et Mississauga. Pendant deux ans, elle a participé à des négociations avec le maire de Scarborough et quelques groupes raciaux et ethniques, et élaboré des recommandations pour favoriser l'harmonie interraciale dans la collectivité. Un projet fut présenté au conseil municipal de Scarborough sur la nécessité de créer un groupe consultatif sur le multiculturalisme et les relations interraciales. Le conseil municipal nomma ensuite un comité spécial "de soixante jours" composé de résidents et de membres du conseil, chargé d'étudier la structure, le mandat et la composition de ce groupe consultatif. À toutes les étapes, la Section fut invitée à apporter son concours. À la suite des recommandations de ce comité, un comité municipal fut constitué, composé des principaux représentants des établissements et des organismes communautaires importants de Scarborough. Un membre du personnel de la Section participe aux réunions périodiques du comité en qualité de personne ressource.

Une initiative analogue fut prise à Mississauga, et la Section a aidé à la formation du comité des relations communautaires de Mississauga, qui comprend des cadres des services municipaux, des établissements et des organismes communautaires de Mississauga, et un membre du personnel de la Section.

Initiatives en matière de programmes communautaires

En plus de chercher à résoudre les conflits personnels et communautaires, la Section a favorisé la mise sur pied d'activités et de programmes communautaires à l'intention des groupes raciaux et ethniques. Par exemple, un important projet de développement communautaire est en voie de réalisation dans divers programmes de constructions immobilières de la Communauté urbaine de Toronto, à Scarborough. La mise en oeuvre de ces programmes a permis de sensibiliser les locataires à la dynamique des relations interraciales et à l'importance de la compréhension mutuelle et du respect des divers groupes raciaux, de leur culture et de leur patrimoine.

Le gouvernement de l'Ontario a proclamé le mois de février "Mois des Noirs". Pour célébrer les réalisations des jeunes Noirs, la Section a organisé une conférence des jeunes Noirs, en collaboration avec le conseil scolaire de North York et le comité des éducateurs noirs, et ses divers ateliers de travail ont attiré près de 200 jeunes.

Le programme de la Section en matière de développement communautaire comprend bien d'autres initiatives locales, notamment la constitution d'associations de locataires, la formation d'associations d'organismes et la mise sur pied de comités consultatifs dans les logements relevant de l'Office du logement de la Communauté urbaine de Toronto.

Première du film "You Call Me Coloured"

La Section a fourni une aide financière et des services de consultation pour la réalisation d'un film sur un organisme communautaire modèle, "Black Perspectives", qui aide les jeunes à se perfectionner en arts, en musique et en poésie. Elle a aussi parrainé la première du film, en janvier 1986, à laquelle ont assisté près de

700 personnes, comprenant des hommes politiques, des travailleurs communautaires, des jeunes et des représentants d'organismes. Ce film met en vedette des jeunes musiciens, artistes et écrivains de race noire et illustre la contribution culturelle des membres du groupe "Black Perspectives".

Année internationale des jeunes

L'année 1985 a été proclamée "Année internationale des jeunes" par les Nations Unies. Un grand nombre d'organismes communautaires de l'Ontario ont sollicité l'aide de la Section pour organiser des conférences sur les problèmes des jeunes des milieux raciaux et ethniques. D'autres initiatives de cette nature ont aussi été prises.

À Toronto, plus de 800 personnes ont participé à la conférence Brihan Maharshtra Mandal, à l'intention des Canadiens d'origine indienne de langue mahratte, et ont pu discuter de divers sujets intéressant les jeunes, notamment leur intégration sociale et culturelle.

Le Conseil ontarien des associations de Canadiens d'origine philippine a célébré l'Année internationale des jeunes en organisant une conférence des jeunes Canadiens d'origine philippine, et près de 200 jeunes ont participé aux ateliers de travail portant sur les aspirations, les réalisations et les préoccupations de ces jeunes.

À Windsor, en collaboration avec l'Alliance urbaine sur les relations interraciales, la Section a parrainé une conférence sur la préparation des jeunes à l'avenir, qui visait à encourager le sens des responsabilités des participants touchant les questions interraciales et à mieux les faire comprendre aux jeunes de la région de Windsor.

En collaboration avec le South Asian Committee, la Section a parrainé une conférence sur les perspectives d'avenir des jeunes originaires du sud de l'Asie, et plus de 500 personnes ont participé aux ateliers de travail et aux conférences sur des sujets intéressant les jeunes originaires de cette région. La Section a aussi parrainé d'autres conférences à l'intention des jeunes à Etobicoke, Scarborough et Toronto.

ACTIVITÉS RÉGIONALES

Région Sud-Ouest

Au cours de l'exercice, la municipalité de Hamilton a élaboré une politique sur les relations interraciales, qui se retrouve dans tous ses contrats d'achat et est distribuée dans tous les foyers. Un comité municipal des relations interraciales, composé de 35 membres, a également été créé, dont le mandat est de favoriser l'harmonie interraciale à Hamilton.

Les sept municipalités de la région de Waterloo sont représentées au comité des relations interraciales de la région, formé de 12 personnes, qui a des contacts étroits avec les maires, les services de police et les conseils scolaires de la région. Le comité tient ses réunions à tour de rôle dans les sept municipalités et travaille sous l'égide du centre multiculturel de Kitchener. La Section collabore activement avec les comités de Hamilton et de la région de Waterloo.

À Brantford, l'agent de la Section anime une émission hebdomadaire de câblodiffusion, "The Ethnic Half-Hour", qui portait au début sur les divers aspects du multiculturalisme, mais analyse aujourd'hui en profondeur les relations interraciales. Cette émission constitue pour la Section un moyen très précieux de sensibiliser le public aux activités et aux questions touchant les droits de la personne et les relations interraciales, tout en étant un véhicule excellent pour faire connaître les publications et événements pertinents. En collaboration avec les responsables de

l'Ethnoculturefest de Brantford, la Section a organisé une conférence sur les droits de la personne et les religions du monde.

À London, la Section et le comité des droits de la personne de London ont organisé un colloque sur la liberté universitaire et le racisme, à l'Université Western Ontario, pour répondre aux préoccupations des étudiants touchant une conférence que devait prononcer un psychologue américain très controversé, qui soutient que le degré d'intelligence diminue en fonction de la couleur plus prononcée de la peau. Malgré l'annulation ultérieure de cette conférence, le colloque a permis de sensibiliser considérablement le milieu.

La Section a aidé le conseil de l'éducation de Windsor à élaborer et adopter officiellement une politique sur les relations interraciales, dont la mise en oeuvre a été confiée à un coordonnateur à temps plein. Le 30 octobre 1985, le conseil de l'éducation de Windsor a célébré ces deux événements et distribué à tous ses directeurs d'école et ses agents de supervision, pour affichage dans leurs bureaux, des énoncés de sa politique et de celle du gouvernement de l'Ontario sur les relations interraciales. Des représentants des groupes communautaires et des milieux institutionnels ont participé à une réception au cours de laquelle ces politiques ont été officiellement annoncées.

Région Est

La Section a collaboré étroitement avec le comité des relations multiculturelles et interraciales de la ville et du district de Kingston et lui a fourni l'aide nécessaire pour élaborer sa première constitution. Le comité comprend des représentants des divers groupes raciaux et ethniques de la région de Kingston et compte sur l'appui des autorités scolaires et municipales. Il a tenu sa première assemblée générale annuelle en avril 1985, et mis sur pied des sous-comités de l'éducation, des médias d'information et des relations publiques.

Un membre du personnel de la Section, à Ottawa, a présidé le comité communautaire consultatif sur les services sociaux aux groupes ethniques, qui a organisé un colloque d'une demi-journée à l'intention des cadres supérieurs des organismes et établissements de soins de santé et de services sociaux. Ce colloque, qui a eu lieu au printemps 1986, a contribué grandement à sensibiliser et renseigner les principaux intervenants dans la prestation des soins de santé et services sociaux.

À Ottawa, l'agent responsable des relations interraciales dans la région Est a également participé au comité de planification de la conférence sur les relations interraciales en milieu de travail. Cette conférence de trois jours a réuni environ 250 personnes, qui ont étudié divers aspects des droits de la personne, notamment l'évaluation et la sélection, les relations de travail, la formation du personnel et la loi.

En février 1986, la Section a reçu des rapports sur un certain nombre d'incidents raciaux survenus à l'Université Carleton, notamment la présence de graffiti racistes et la lacération d'affiches sur la Semaine des Noirs. Le personnel de la Section a discuté avec les autorités universitaires et les représentants de plusieurs organismes d'étudiants des façons de résoudre ce problème. L'association des étudiants universitaires a proposé d'effectuer une enquête interne sur les allégations de racisme, et la Section lui a apporté son concours. Ces événements ont coïncidé avec une invitation faite à l'ambassadeur d'Afrique du Sud de participer à un débat à l'université sur la liberté de la presse en Afrique du Sud.

En mars, en collaboration avec le conseil scolaire du comté de Frontenac, la Section a organisé une conférence d'une journée sur les droits de la personne et les relations interraciales, à laquelle ont participé 300 élèves et des membres du personnel du conseil.

Région Nord

À Thunder Bay, l'agent responsable collabore avec le coordonnateur du programme d'action positive de la municipalité à l'élaboration d'ateliers de travail sur l'action positive.

À Kenora, un membre du personnel de la Section participe aux travaux du conseil chargé du programme "New Opportunities for Women", qui assure une formation à la vie pratique, un recyclage scolaire et des stages de travail aux femmes défavorisées en matière d'emploi, dont la majorité sont autochtones. Ce programme, d'une durée de 35 semaines, en est aujourd'hui à sa troisième année d'existence.

En consultation avec la Commission, le Centre de l'amitié de Sault Ste. Marie prépare un manuel sur l'administration du personnel à l'intention des employeurs. La Commission aidera le centre à élaborer des principes directeurs touchant le recrutement du personnel, les techniques d'entrevue, les conditions de travail, la promotion et diverses pratiques au travail.

Un programme de formation est dispensé au service de police de Sault Ste. Marie sur les droits de la personne et les relations interculturelles. Depuis trois ans, environ huit sessions de formation ont été organisées, auxquelles ont pris part plus de 150 agents de police.

La Commission a également fourni une aide au comité d'action positive du Cambrian College, qui a terminé un recensement du personnel et préparé un projet de politique sur l'égalité en matière d'emploi à l'intention du conseil des gouverneurs. Un coordonnateur sera embauché pour la mise en oeuvre du programme, qui vise à accroître la participation des minorités, des autochtones, des femmes et des personnes handicapées aux postes de haute direction.

À Timmins, un membre du personnel de la Section préside le comité de direction des interventions d'urgence, qui étudie la mise sur pied d'un centre d'urgence qui répondrait aux besoins des autochtones et de l'ensemble de la collectivité. Le personnel de la Section a aussi discuté avec deux conseils de l'éducation de la région de la constitution d'un comité chargé d'élaborer une politique sur les relations interraciales à l'intention de leurs écoles respectives.

UNITÉ D'ÉLABORATION DES POLITIQUES ET PROGRAMMES

L'objectif principal de l'unité d'élaboration des politiques et programmes est d'assurer à la Section des fonctions d'appui, surtout en matière de recherche et d'analyse. Les activités de l'unité comportent quatre éléments importants : l'analyse des politiques, les travaux de recherche, l'élaboration de programmes et les projets spéciaux.

Analyse des politiques

Pour mieux tenir compte des inconvénients particuliers que connaissent dans notre société les femmes appartenant aux minorités visibles, la Section a entrepris une révision importante de ses politiques, de ses méthodes et de ses programmes, en vue d'en déterminer la pertinence par rapport aux femmes des minorités visibles et aux questions qu'elles considèrent importantes. La Section cherche également, en collaboration avec d'autres organismes du gouvernement de l'Ontario, à déterminer la meilleure façon de procéder.

Le personnel de l'unité a participé à divers comités interministériels pour étudier certains sujets comme les femmes des minorités visibles, l'immigration et les immigrants, les relations interraciales et l'éducation.

Travaux de recherche

Au cours de l'exercice, la section a fait certains travaux de recherche, notamment une étude importante sur les jeunes chômeurs des minorités visibles, qui devrait être terminée au cours de l'été 1986, et une étude sur les relations interraciales dans plusieurs villes de la Communauté urbaine de Toronto, qui a été terminée au cours de l'été 1985.

Élaboration des programmes et planification de la gestion

En vue d'augmenter sa base de données, la Section a mis en place un système informatisé de statistiques, conçu pour faciliter la recherche documentaire nécessaire à l'efficacité de ses programmes et activités. Ce système permettra également la collecte de données qui serviront à l'élaboration de programmes ultérieurs.

Projets spéciaux

Le programme d'emploi estival pour les jeunes en est aujourd'hui à sa sixième année. Il vise à fournir aux jeunes défavorisés une première possibilité d'emploi, ainsi qu'une formation touchant le monde du travail et les rapports interraciaux. Au cours de l'exercice, en collaboration avec la Direction du personnel du ministère du Travail, la Section a organisé six programmes distincts qui ont permis à 215 jeunes d'occuper différents emplois. Après avoir été offert à Toronto et Windsor, ce programme a été étendu à Brantford.

En collaboration avec la police de la Communauté urbaine de Toronto, la Section a aussi organisé deux programmes d'emploi qui ont permis à 41 jeunes de travailler directement avec des agents de police dans divers secteurs de la prévention du crime. Les participants à l'un de ces programmes ont organisé à l'intention des personnes âgées des rencontres sur la prévention du crime, inspirées du programme Seniors Taking Extra Precautions (S.T.E.P.).

BUREAU DU COMMISSAIRE AUX RAPPORTS ENTRE LES RACES

Éducation du public

Jusqu'au terme de son mandat de commissaire aux rapports entre les races, en novembre 1985, M. Bhausaheb Ubale a poursuivi son travail de promotion de l'harmonie interraciale en participant à des conférences, à des rencontres publiques et à des consultations avec divers responsables des secteurs institutionnels et des représentants des collectivités. Il a poursuivi son travail de liaison lors des conflits communautaires dans la Communauté urbaine de Toronto.

Il a aussi joué un rôle important en qualité de membre du conseil d'administration de l'Association internationale des organismes officiels de défense des droits de la personne.

Madame Beverley Salmon, également commissaire aux rapports entre les races, a aussi participé au cours de l'exercice à diverses activités d'éducation du public et de consultation, au nom de la Section.

Dès sa nomination au poste de commissaire aux rapports entre les races, en janvier 1986, M. Dan McIntyre s'est empressé d'établir des liens avec les organismes communautaires et les secteurs institutionnels. Il a aussi joué un rôle actif dans diverses activités d'éducation du public, notamment en qualité de conférencier invité lors du symposium sur les relations interraciales, organisé par la Fédération des

municipalités canadiennes, où il souligna les responsabilités des municipalités dans la promotion de l'harmonie interraciale et l'égalité des chances, ainsi que lors de la conférence des ministres provinciaux de l'éducation sur les relations multiculturelles et interraciales.

M. McIntyre représente également la Section au groupe de travail du Comité du cabinet sur les rapports entre les races, où il conseille le comité sur les politiques et programmes qui font l'objet d'une révision.

En outre, le commissaire aux rapports entre les races procède à une révision des activités de la Section pour déterminer la façon la plus efficace dont elle peut s'acquitter de son mandat. Cette révision devrait avoir des incidences importantes sur l'élaboration des politiques et programmes de l'exercice 1986-1987.

DISCRIMINATION FONDÉE SUR UNE INFIRMITÉ

L'exercice 1985-1986 marque la troisième année complète de la mise en oeuvre des dispositions du Code touchant la discrimination fondée sur une infirmité. Un nombre important de plaintes de discrimination fondée sur une déficience physique ou mentale sont étudiées dans les régions, et la Section des personnes handicapées assure alors des services de consultation. Elle étudie cependant elle-même les plaintes et questions plus complexes touchant la discrimination fondée sur une infirmité, en plus de collaborer aux initiatives de la Commission en cette matière. Un comité, présidé par Madame Catherine Frazee, commissaire, a été chargé de la révision des programmes et politiques dans ce domaine.

L'application du Code aux examens médicaux en matière d'emploi a été étudiée par la Commission au cours de l'exercice (voir plus loin dans la présente section). Les formulaires de demande d'emploi ne peuvent comporter de question sur les maladies, les lésions ou le dossier médical actuels ou antérieurs. Souvent, l'examen médical de préembauchage a pour effet d'éliminer la candidature des personnes handicapées.

Selon le Code, l'infirmité peut provenir d'un handicap physique, d'une déficience mentale, d'une difficulté d'apprentissage ou d'un trouble mental. En outre, le Code interdit depuis avril 1985 toute discrimination à l'égard d'une personne qui a demandé ou reçu une indemnisation au titre de la Loi sur les accidents du travail. Cet élargissement de la définition du Code touchant l'infirmité permet aux travailleurs handicapés qui peuvent accomplir les tâches essentielles d'un emploi d'avoir les mêmes chances que ceux qui n'ont pas reçu ces prestations. En outre, la procédure de la Commission prévoit l'étude des modifications raisonnables à apporter touchant ces travailleurs.

Les statistiques sur les plaintes déposées montrent que le nombre de plaintes de discrimination fondée sur une infirmité reste supérieur à celui des plaintes dans tous les autres domaines. Elles constituent 32 pour 100 de l'ensemble des plaintes déposées au cours de l'exercice 1985-1986.

ACTIVITÉS EN 1985-1986

Plaintes de discrimination

Au cours de la période du 1er avril 1985 au 31 mars 1986, la Commission a été officiellement saisie de 431 plaintes. Sur ce nombre, 302 dossiers ont été fermés : 197 plaintes ont été réglées, 47 ont été rejetées parce qu'elles n'étaient pas de la compétence de la Commission ou par manque de preuves, et 58 ont été retirées par les plaignants.

Sur le nombre des plaintes déposées, 388 invoquaient une discrimination fondée sur un handicap physique, et 43 une discrimination fondée sur une déficience mentale (voir au Tableau 5 les divers types de handicaps).

La Commission et le personnel de la Section ont poursuivi l'étude de questions importantes portant sur les critères physiques d'admission dans les services de lutte contre les incendies et de police, par exemple l'acuité visuelle, le daltonisme, l'obésité, le diabète et les allergies, pour s'assurer que les critères retenus par les employeurs pour la sélection et l'élimination des candidats sont valides et se rapportent à l'emploi.

Dans son étude de l'acuité visuelle, du daltonisme et du diabète, la Section a travaillé en étroite collaboration avec les médecins spécialistes, l'Association canadienne des ophtalmologistes, la Canadian Diabetes Association, les commissaires des incendies et les directeurs des services de police en vue d'établir des normes et méthodes valables et sûres d'évaluation permettant d'uniformiser les méthodes de recrutement des services de police et de lutte contre les incendies.

La Commission a pu régler un certain nombre de plaintes déposées par des personnes handicapées contre les assureurs qui refusaient de les assurer parce qu'il leur semblait que ces personnes présentaient un plus grand risque que les autres. Un grand nombre de plaintes ont été réglées par suite de l'application des dispositions du Code, qui exige que toutes les évaluations soient faites sur une base individuelle, et qu'une preuve valable et sûre soit fournie par le défendeur pour montrer que l'exclusion est normale compte tenu des circonstances.

La Commission étudie actuellement un certain nombre de plaintes de discrimination présentées par des personnes physiquement ou mentalement handicapées, touchant l'accessibilité égale en matière d'éducation et de transport.

La Commission a aussi organisé des consultations auprès des ergothérapeutes, médecins, conseillers en réadaptation professionnelle et autres spécialistes touchant les logements et services adaptés aux personnes handicapées, l'évaluation des exigences physiques et de la capacité fonctionnelle, et les examens médicaux. Le recours à ces techniques permet de déterminer l'aptitude au travail et les possibilités des plaignants. La Commission maintient également des contacts avec divers organismes, notamment le Programme d'emploi du ministère du Travail pour les personnes handicapées, la Community Occupational Therapists Association, le Chedoke McMaster Rehabilitation Department, le département d'optométrie de l'Université de Waterloo, la Marche des dix sous, la Commission des accidents du travail, les Services de réadaptation professionnelle du ministère des Services sociaux et communautaires et le ministère de l'Éducation.

Le personnel de la Commission a aidé les employeurs à mieux comprendre et observer les dispositions du Code en étudiant leurs méthodes de sélection avant l'embauchage (formulaires de publicité et de demande d'emploi). Il les a aussi aidés à élaborer des méthodes appropriées pour définir les tâches essentielles et les exigences d'un emploi par rapport à l'aptitude des candidats. Il s'est aussi acquitté d'une autre responsabilité importante en renseignant les employeurs sur les méthodes de recrutement qui favorisent l'action positive.

Par d'autres activités de même nature, la Commission a cherché à assurer aux personnes handicapées un traitement égal en matière de services, de logement et de contrats.

Voici quelques exemples intéressants de règlements intervenus.

Le fait d'exiger des candidats à un emploi qu'ils soient titulaires d'un permis de conduire a pour effet d'exclure les personnes qualifiées atteintes d'un handicap visuel. S'il n'est pas prouvé que cette exigence est normale compte tenu des circonstances, elle enfreint l'article 10 du Code en raison de ses incidences négatives sur les personnes handicapées.

Un règlement important est intervenu dans une cause de cette nature. Le plaignant, qui était aveugle, avait déclaré qu'on lui avait refusé un emploi de conseiller parce qu'il n'avait pas de permis de conduire. Le défendeur expliqua que les visites aux clients constituaient une tâche essentielle de l'emploi, que l'aptitude à conduire une automobile était nécessaire pour un grand nombre de ces visites et qu'il ne pouvait apporter les changements nécessaires à un employé aveugle sans préjudice financier indu.

L'enquête révéla que le permis de conduire n'était pas indispensable à l'exécution des tâches essentielles du travail, car le plaignant pouvait s'occuper lui-même de son transport, de façon efficace et économique. La preuve indiqua qu'il était possible de réduire les déplacements nécessaires en limitant le territoire qui lui serait affecté. De plus, les changements nécessaires coûteraient beaucoup moins cher que ne l'avait estimé le défendeur et ne lui causeraient pas de préjudice indu.

Lors de la séance de conciliation, le défendeur convint d'offrir au plaignant une indemnité pour perte d'un an de salaire et de remplacer le permis de conduire obligatoire par l'aptitude à fournir son propre moyen de transport pour tous les postes autres que ceux nécessitant d'importants déplacements.

En avril 1984, la première décision d'une commission d'enquête en Ontario sur un traitement discriminatoire fondé sur une infirmité fut rendue (affaire Cameron et Nel-Gor Nursing Home). La commission d'enquête conclut que la maison de soins infirmiers avait traité Madame Cameron de façon discriminatoire en lui refusant un emploi d'aide-infirmière en raison d'une malformation congénitale de sa main gauche qui l'empêcherait d'effectuer son travail.

La commission d'enquête déclara que lorsqu'il est établi qu'une accusation est apparemment fondée, il revient à l'employeur de prouver qu'une personne handicapée ne peut accomplir les tâches essentielles de son travail en raison de son handicap.

La commission d'enquête établit que malgré son handicap, la plaignante pouvait s'acquitter des tâches essentielles de son travail. Elle ordonna au défendeur d'offrir à la plaignante le prochain poste d'aide-infirmière qui serait vacant, en plus de lui verser une indemnité de 4 551 $ pour perte de salaire et dommages-intérêts.

En septembre 1985, le défendeur en appela de la décision auprès de la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario, qui rejeta l'appel. La permission d'interjeter appel de cette décision lui fut également refusée, et il fut condamné aux dépens. Le plaignant reçut par la suite l'indemnité ordonnée par la commission d'enquête, avec intérêt cumulatif, soit 5 428 $.

On trouvera à la section "Décisions des commissions d'enquête et des tribunaux" un jugement convenu d'une commission d'enquête dans l'affaire White et la Régie des alcools de l'Ontario.

Les questions examinées par la commission d'enquête portaient sur l'aptitude du plaignant à accomplir les tâches essentielles de son travail malgré une blessure, la mise en oeuvre de modifications raisonnables à son travail et la politique de la Régie exigeant qu'un travailleur qui reprend son emploi après une blessure ou une maladie soit tout à fait apte à faire le travail en cause.

Au cours de l'audience, les parties convinrent d'un règlement, qui fut consigné comme jugement convenu.

Éducation du public

Les activités d'éducation du public visent à informer les personnes handicapées et leurs associations des droits qui leur sont reconnus par le Code et de renseigner les employeurs, les entreprises industrielles et commerciales, les propriétaires et les syndicats sur les dispositions du Code et leur application.

La Commission a fourni des services d'éducation et de consultation dans tout l'Ontario aux entreprises industrielles et commerciales, aux syndicats, aux organismes de consultation professionnelle, aux associations professionnelles, aux spécialistes des soins de santé, aux établissements d'enseignement, aux organismes intergouvernementaux et intragouvernementaux, aux organismes de bénévoles et aux organismes religieux.

Elle a également organisé des colloques sur les dispositions du Code touchant la discrimination fondée sur un handicap, à l'intention des cadres et gestionnaires de divers ministères et organismes : ministère des Services sociaux et communautaires, Conseil consultatif de l'Ontario sur les handicapés physiques, Personnel Association of Ontario, la compagnie Abitibi, l'Association canadienne de paralysie cérébrale, le Council for Equal Employment of the Disadvantaged, les services juridiques communautaires de la région de Waterloo, les services juridiques McMaster de Hamilton, le Programme de chances égales d'emploi de Toronto, le conseil de l'éducation du comté de Simcoe, le cabinet d'avocats Fraser and Beatty, le Georgian Bay Chapter of Occupational Health Nurses de Walkerton, l'Ontario Association of Occupational Health Nurses Conference et l'Epilepsy Association de la Communauté urbaine de Toronto. Elle a également collaboré avec un certain nombre d'organismes dans leur travail avec les personnes mentalement handicapées de l'Ontario.

Des consultations interprovinciales ont aussi été organisées avec les commissions des droits de la personne de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Québec.

La Commission a également installé un système de télécommunications pour malentendants, dont le numéro de téléphone est le suivant : (416) 965-6871.

Perfectionnement du personnel

Des séances de formation sont organisées périodiquement, à l'intention du personnel de la Commission, sur les questions importantes touchant la discrimination fondée sur un handicap, lors des rencontres et ateliers des bureaux régionaux.

La Commission continue d'accroître ses ressources d'information touchant la discrimination dont souffrent les personnes handicapées. Ce matériel porte sur divers sujets, notamment les lois qui protègent les droits des personnes handicapées, l'interprétation juridique et la jurisprudence touchant ces lois. Ces ressources permettent au personnel de la Commission de se tenir au courant de l'évolution dans ce domaine en Amérique du Nord et à l'étranger.

ÉLABORATION DE POLITIQUES ET PROGRAMMES ET TRAVAUX DE RECHERCHE

Examens médicaux d'embauchage

Le Code ne traite pas de la question des examens médicaux d'embauchage, mais une décision à l'endroit de la Commission de police de la Saskatchewan (1984, 5. CHRR D/2317) a incité la Commission ontarienne des droits de la personne à réévaluer son interprétation des dispositions pertinentes du Code. Dans cette affaire, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan refusa d'accorder à la Commission de police de la Saskatchewan une exemption l'autorisant à faire passer un examen médical aux candidats aux postes d'agents de police avant de leur présenter une offre écrite d'emploi. La décision imposait deux autres conditions avant l'administration d'un examen médical : qu'il soit établi que l'exigence d'une certaine aptitude physique est normale, et que le caractère essentiel des activités ou l'exécution sûre du travail seraient menacés par les personnes qui ne possèdent pas cette aptitude.

La Commission ontarienne des droits de la personne a donc établi les principes suivants touchant l'examen médical de préembauchage :

1. L'examen médical dans le cadre du processus de présentation des candidatures à un emploi est interdit.

2. Il est considéré comme une "exigence normale" au titre de l'article 10a) du Code dans les seules circonstances suivantes :

    a) après remise d'une offre écrite d'emploi;

    b) si les aptitudes physiques particulières exigées pour accomplir les tâches essentielles d'un emploi ont été définies;

    c) si l'examen ne sert qu'à déterminer l'aptitude du candidat à remplir les tâches essentielles de l'emploi;

    d) si le caractère essentiel des activités ou l'exécution sûre des tâches risquent d'être menacés par un candidat ne possédant pas ces aptitudes ou ayant une certaine condition physique;

    e) si la procédure prévoit des mesures raisonnables en cas d'échec.

Rapport sur l'absentéisme

Une étude sur l'application du Code en matière d'absentéisme a été effectuée en 1985. Elle a servi à l'élaboration de principes directeurs pour établir une politique de non-discrimination touchant l'absentéisme sur les lieux de travail attribuable à un handicap, selon la définition de l'article 9 du Code. En conclusion, le rapport souligne que les besoins des employés qui ne peuvent travailler pour une période temporaire ou prolongée en raison d'une maladie ou d'une blessure doivent être considérés à la lumière des droits reconnus par le Code.

Les principes directeurs adoptés par la Commission sont les suivants :

- L'absentéisme doit être associé à un handicap défini à l'article 9 du Code.

- Cette association doit être établie par une preuve médicale.

- L'employeur doit adopter une politique sur l'assiduité au travail, la communiquer à tous les employés et l'appliquer également à tous les membres du personnel.

- L'employeur doit prouver qu'il a pris des mesures raisonnables pour tenir compte des besoins d'un employé absent pour cause de maladie, ou qu'il ne pouvait dans les circonstances prendre d'autres mesures pour des raisons de coût, de productivité, d'efficacité ou de risques importants aux autres employés ou au public.

Foyers de groupe

Depuis quelques années, le phénomène de la désinstitutionnalisation a suscité l'implantation de foyers de groupe dans les collectivités à l'intention des ex-délinquants et ex-patients psychiatriques, ainsi que des personnes physiquement ou mentalement handicapées. Cette nouvelle notion se heurte à beaucoup de résistance dans la collectivité. La Commission a réglé un certain nombre de plaintes de harcèlement en matière de logement, présentées par des résidents et des membres du personnel de ces foyers.

La Commission a donc engagé des consultations auprès des membres du Comité interministériel sur les foyers de groupe (ministère de la Santé, ministère des Services sociaux et communautaires, ministère des Services correctionnels et Secrétariat aux personnes handicapées), en vue de trouver les meilleurs moyens de répondre aux préoccupations communautaires touchant ces installations.

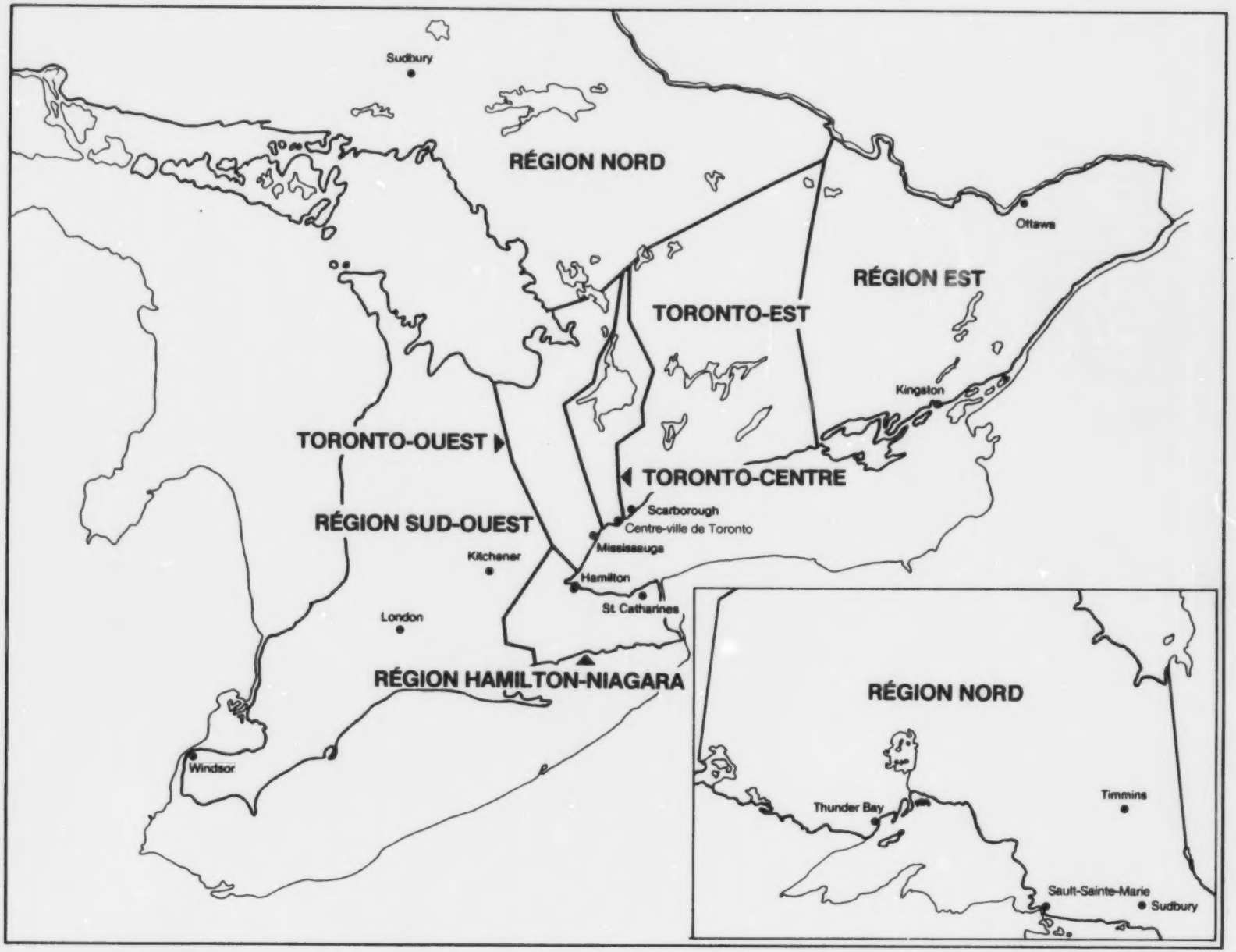
Le SIDA

Un nombre croissant de demandes porte sur l'application du Code aux cas de discrimination contre les personnes atteintes du syndrome d'immuno-déficience acquise (SIDA).

La politique de la Commission en cette matière est fondée sur la définition que donne le Code d'une infirmité (article 9b)), qui comprend la maladie. Les personnes atteintes du SIDA sont donc protégées par le Code dans tous les domaines sociaux et peuvent déposer une plainte pour atteinte à leur droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur une infirmité.

RESPONSABILITÉS INTERNATIONALES

Les Nations Unies ont proclamé les années 1983-1992 "Décennie des personnes handicapées". En septembre 1985, lors d'une deuxième conférence fédérale-provinciale des ministres responsables des droits de la personne, les ministres ont réitéré leur soutien à cette initiative des Nations Unies et demandé au comité permanent fédéral-provincial des responsables des droits de la personne d'engager des consultations en vue de promouvoir les droits des personnes handicapées.


Sudbury
RÉGION NORD
Ottawa
RÉGION EST
TORONTO-EST
Kingston
TORONTO-OUEST
TORONTO-CENTRE
Scarborough
Centre-ville de Toronto
RÉGION SUD-OUEST
Mississauga
Kitchener
Hamilton
St. Catharines
London
RÉGION HAMILTON-NIAGARA
Windsor
RÉGION NORD
Thunder Bay
Timmins
Sault-Sainte-Marie
Sudbury

ACTIVITÉS RÉGIONALES EN 1985-1986

La Commission dispense ses programmes dans sept régions, par le biais de 15 bureaux de district (voir la carte de la page précédente).

En 1984, la Section de la conciliation et de l'observance de la loi a été remaniée, de façon à répondre plus efficacement au nombre accru de plaintes, de problèmes communautaires, d'enquêtes et de renvois découlant des nouvelles dispositions du Code. L'une des initiatives importantes de la Section a été de nommer deux directeurs responsables de la supervision des programmes, en vue de mieux desservir toutes les régions de l'Ontario. Le premier directeur s'occupe des régions Est, Hamilton-Niagara, Nord et Sud-Ouest et de la Section des personnes handicapées, et le deuxième est responsable des programmes dans les trois régions de la Communauté urbaine de Toronto.

On trouvera au Tableau 1 des statistiques sur les plaintes reçues au cours de l'exercice dans chacune des sept régions.

Région Toronto-Centre

La région Toronto-Centre a été constituée en 1981. La Communauté urbaine de Toronto ne comportait alors que deux régions administratives (Toronto-Est et Toronto-Ouest), et la Commission ne pouvait plus répondre au nombre croissant de plaintes déposées. La région Toronto-Centre dessert le centre-ville, la partie nord de Toronto jusqu'à Barrie et Burk's Falls.

En 1985-1986, c'est cette région qui a reçu le plus grand nombre de plaintes (313).

Les plaintes déposées pour traitement discriminatoire fondé sur une infirmité ont augmenté, par rapport aux plaintes pour d'autres motifs de discrimination. Elles viennent cependant au second rang (94), après les plaintes de discrimination fondée sur la race et la couleur (59).

La Commission a constaté que les groupes ethniques et communautaires de Toronto sont de plus en plus sensibilisés à la protection des droits de la personne, et qu'un nombre croissant d'employeurs lui demandent d'approuver la mise en oeuvre de programmes spéciaux au titre de l'article 13 du Code et de les aider à examiner et modifier leurs politiques et méthodes en matière d'emploi pour qu'elles soient conformes aux dispositions du Code.

Un grand nombre de ces employeurs ont adopté des politiques et programmes qui visent à offrir des chances égales aux femmes et aux personnes handicapées, et cherchent de plus en plus à les étendre aux minorités raciales. C'est ainsi que la Commission a autorisé un programme d'action positive, au titre de l'article 13 du Code, permettant au conseil de l'éducation de North York de recueillir des données sur la composition raciale des candidatures qui lui sont soumises, et de conserver ces données pour tous les employés. Le conseil sera ainsi en mesure de suivre l'évolution du programme spécial, qui vise à offrir aux membres des minorités raciales plus de possibilités d'emploi et de promotion. Le conseil présente des rapports périodiques à la Commission sur cette évolution.

En plus de ses activités régionales d'éducation du public, le personnel de la Commission a établi des liens de collaboration avec les associations d'employeurs et les syndicats, les établissements d'enseignement et les organismes de services sociaux de la région de Toronto.

La région Toronto-Centre a traité de plusieurs questions intéressantes qui auront des incidences importantes sur les plaintes ultérieures. La municipalité de la Communauté urbaine de Toronto a sollicité un examen judiciaire de la décision de la Commission de se déclarer compétente pour se saisir d'une plainte de discrimination fondée sur l'état matrimonial en matière d'administration des prestations d'aide sociale. La Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario a rejeté cette demande et déclaré que la cause en question relevait bel et bien des dispositions de l'article 1 du Code. Une commission d'enquête a également jugé que les primes d'assurance automobile établies en fonction du sexe, de l'âge ou du statut matrimonial enfreignent le Code. Cette décision a été portée en appel.

Région Toronto-Est

En 1982, la région Toronto-Est déménageait son siège régional du centre-ville à Scarborough, favorisant ainsi un meilleur accès aux services de la Commission. Depuis cette décentralisation, le nombre accru de plaintes et l'importance des activités d'éducation du public montrent bien que ce nouveau bureau répond aux besoins de la région de Scarborough. Depuis l'ouverture de ce bureau il y a quatre ans, cette région, qui comprend la banlieue est de Toronto et s'étend vers le nord jusqu'au parc Algonquin et vers l'est jusqu'à Trenton, a reçu un nombre accru de plaintes provenant de centres au-delà de la Communauté urbaine de Toronto.

Au cours de l'exercice, la Commission a reçu 189 plaintes de cette région, soit 14 pour 100 de l'ensemble. Les motifs invoqués étaient les suivants : infirmité (59), race (41), sexe et harcèlement sexuel (51), âge (16), divers (22).

Malgré l'augmentation de son travail, le personnel a maintenu un important programme d'éducation du public destiné à la Communauté urbaine de Toronto et aux principaux centres de la région comme Oshawa, les centres du lac Ontario et les districts de Peterborough et Lindsay. Dans la plupart de ces centres, la Commission a organisé des conférences, colloques et ateliers dans les écoles et auprès des grands fabricants, groupes d'employés, associations de personnel et municipalités. Elle favorise l'établissement de contacts étroits avec ces divers groupes et organismes.

Région Toronto-Ouest

En 1982, le siège de cette région a été déménagé à Mississauga. Cette région comprend la région de Peel et une partie de la région de Halton, jusqu'à Oakville, au sud et à l'ouest. Elle s'étend vers le nord jusqu'à la région de Nottawasaga Bay.

La région Toronto-Ouest est fortement axée sur la fabrication et connaît un essor industriel et une croissance démographique rapides. La Commission a reçu de cette région 489 plaintes de discrimination en matière d'emploi, soit plus de la moitié de l'ensemble des plaintes de cette nature en Ontario (957).

Les motifs de discrimination les plus souvent invoqués étaient la discrimination fondée sur une infirmité (58) et sur la race et la couleur (45).

Au cours de l'exercice, la région a intensifié ses programmes touchant l'éducation du public et les consultations, et participé à un grand nombre d'initiatives avec les établissements d'enseignement, les associations de personnel, les organismes communautaires, les cadres supérieurs et les employeurs. Elle a cherché particulièrement à accélérer le traitement des dossiers, le nombre de plaintes provenant de cette région très industrialisée ayant augmenté considérablement ces dernières années.

Région Est

La région Est s'étend à l'est de Trenton, vers le nord, à partir du lac Ontario et du fleuve Saint-Laurent jusqu'à la frontière du Québec. Son siège se trouve à Ottawa, et elle dispose d'un bureau de district à Kingston.

Le bureau régional d'Ottawa, situé au coeur d'un district bilingue, dispense ses services dans les deux langues officielles. Comme les centres urbains, les régions rurales sont de plus en plus sensibilisées aux droits de la personne, et un nombre accru de francophones exercent les droits qui leur sont reconnus par le Code.

En 1985-1986, 138 plaintes (10 pour 100 de l'ensemble) provenaient de cette région.

Les motifs de discrimination les plus souvent invoqués étaient la discrimination fondée sur une infirmité (47), le sexe (33) et la race ou la couleur (16). L'étude des plaintes de discrimination fondée sur une infirmité a souvent révélé que le traitement discriminatoire provenait d'une méconnaissance et d'une conception stéréotypée des aptitudes des personnes handicapées, ainsi que d'une certaine réticence à adopter des mesures pour tenir compte des besoins de ces personnes en matière d'emploi. Les plaintes de harcèlement sexuel ont augmenté, ainsi que les plaintes de discrimination fondée sur la grossesse. Elles ont permis d'aborder diverses questions : congés de maternité, avantages sociaux, ancienneté, salaire rétroactif, révision de la rémunération, possibilités de promotion, assiduité et absentéisme, risques pour la santé et la sécurité, changements raisonnables pour tenir compte des besoins, etc. C'est ainsi que cinq plaintes déposées par des femmes qui n'avaient pas eu droit à des majorations rétroactives de salaire au moment d'un congé de maternité furent réglées avec succès, et que des modifications aux politiques et méthodes de l'employeur furent mises en place pour remédier à un traitement discriminatoire.

Au cours de l'exercice, la région a intensifié ses programmes touchant l'éducation du public, les consultations et les rapports entre les races. En collaboration avec la Section des rapports entre les races, elle a organisé un symposium, en août 1985, pour présenter aux employeurs et aux cadres supérieurs la publication de la Section intitulée Workbook on Equal Opportunity in Employment.

Région Nord

La région Nord, dont le siège est à Sudbury, compte quatre bureaux de district : Kenora, Thunder Bay, Sault Ste. Marie et Timmins.

Elle comprend 85 pour 100 du territoire de la province, mais 10 pour 100 seulement de sa population. C'est pourquoi le personnel régional et les commissaires ont poursuivi leurs efforts en vue de faire profiter davantage de leurs programmes les collectivités qui ne peuvent avoir un accès direct aux services offerts par les bureaux de district de la région. En outre, un service téléphonique sans frais a été mis à la disposition des résidents du Nord de l'Ontario.

Au cours de l'exercice, 154 plaintes provenaient de cette région, et le motif invoqué dans la majorité des cas était la discrimination fondée sur une infirmité.

Plusieurs plaintes ayant nécessité un renvoi à une commission d'enquête furent réglées avant l'audience. C'est ainsi qu'un plaignant, de race noire, qui occupait un poste de cadre inférieur dans un grand magasin d'une chaîne nationale de vente au détail, avait allégué avoir été victime de harcèlement en raison de sa race et de sa couleur. Il porta en vain l'affaire à l'attention d'un cadre supérieur, et fut par la suite congédié.

L'enquête révéla qu'il avait fait constamment l'objet de plaisanteries et de quolibets racistes de la part de ses collègues de travail, et que plusieurs d'entre eux avaient nui à son rendement et qu'il semblait inefficace et incapable de respecter les normes de production, ce qui avait motivé son renvoi. D'anciens employés et plusieurs de ses collègues confirmèrent ses allégations.

Lors de la séance de conciliation, le défendeur accepta de verser au plaignant 17 000 $ pour perte de salaire, frais de déménagement et dommages généraux pour souffrance morale. Il s'engagea aussi à organiser un colloque pour les cadres de cet établissement sur les responsabilités juridiques des employeurs au titre du Code, et à afficher dans chacun de ses magasins en Ontario un résumé du Code.

Au cours de l'exercice, deux sociétés minières s'installèrent dans les champs aurifères Hemlo, et des cadres supérieurs visitèrent la région pour évaluer les possibilités d'embauchage des autochtones de plusieurs localités avoisinantes : Manitouwadge, Marathon, White River, Pic Heron Bay Reserve, Pic Mobert Reserve et Heron Bay. En collaboration avec les conseils de bandes, les sociétés firent des efforts particuliers en vue de recruter une main-d'oeuvre autochtone, ainsi que des femmes pour des emplois traditionnels et non traditionnels. Les conseils de bandes de Pic Mobert et Heron Bay ont collaboré avec ces sociétés à l'élaboration de programmes d'action positive, notamment à la mise sur pied de cours d'initiation à la vie pratique et d'orientation professionnelle dans ces deux réserves.

Le président de la Commission écrivit aux deux entreprises pour leur faire part de sa satisfaction, et la Commission suivra l'évolution de leurs efforts en vue d'embaucher des autochtones, au cours de l'été 1986.

La région a organisé un certain nombre de consultations au cours de l'exercice, et rencontré notamment les responsables des conseils des écoles publiques et des écoles séparées de Timmins pour discuter avec eux de l'élaboration d'une politique sur les relations interraciales.

Le superviseur de la région Nord a participé aux activités du groupe de travail du Comité interministériel du cabinet sur les affaires autochtones, en qualité de membre de ce groupe de travail. Le comité est chargé d'examiner tous les aspects des programmes publics dispensés par le gouvernement de l'Ontario aux collectivités autochtones.

Région Sud-Ouest

La région Sud-Ouest comprend un certain nombre de centres urbains à vocation industrielle ou commerciale, qui desservent la région agricole avoisinante. Les effets de la récession continuent de s'y faire sentir ici et là, et la compétition est vive en matière d'emploi et de logement. Au cours de l'exercice, la Commission a reçu 196 plaintes de cette région.

Les programmes de la Commission sont dispensés par les bureaux de district de Windsor, London et Kitchener, et le siège régional de London. La région Sud-Ouest comprend Simcoe et Brantford, se prolonge vers l'est jusqu'à Guelph, et suit la Route 6 jusqu'à Owen Sound et Bruce Peninsula.

Les centres plus importants s'adaptent lentement à l'évolution de la composition démographique et du monde du travail, marquée par un nombre accru de minorités raciales. Simultanément, de plus en plus de femmes se retrouvent sur le marché du travail et cherchent à occuper des emplois qui étaient auparavant réservés aux hommes.

La région compte six réserves autochtones, et un grand nombre d'autochtones résident dans les villes.

En raison de l'évolution de la composition démographique de la région et de l'importance accordée aux programmes d'action positive et d'égalité en matière d'emploi, les activités d'éducation du public dans la région Sud-Ouest ont porté principalement sur les mesures ci-après en vue d'éliminer à long terme la discrimination.

Au cours de l'exercice, le personnel régional a organisé des conférences à l'intention des conseils de l'éducation de London, Windsor et du comté de Lambton, des cadres supérieurs du Fanshawe College de London, du Golden Triangle Area Affirmative Action Committee et de Petrosar de Sarnia, et assuré périodiquement des services de consultation à ces organismes et à bien d'autres groupes. Il a également participé au travail du comité interministériel d'action positive de London, des comités d'action positive de trois ministères (Industrie, Commerce et Technologie, Services sociaux et communautaires et Tourisme et Loisirs), et du Southwestern Regional Network for Affirmative Action in Education, sur la discrimination structurelle et l'action positive.

Des services de consultation touchant les programmes d'action positive ont aussi été fournis à l'Université Western Ontario, à la municipalité régionale de Waterloo et à la municipalité de Windsor.

L'étude des plaintes a révélé une augmentation des cas de discrimination structurelle, et l'existence de méthodes en matière d'emploi défavorisant le traitement égal des femmes, des autochtones, des minorités raciales et des personnes handicapées. Le personnel régional a communiqué avec le ministère des Affaires civiques et culturelles et divers centres d'Emploi et Immigration Canada pour disposer de données sur la participation des minorités ethniques, des femmes et des personnes handicapées au marché du travail en vue de déterminer, à l'aide d'un outil diagnostique fondé sur des analyses statistiques, la nature de la discrimination structurelle et les moyens de la combattre.

Le motif de discrimination le plus souvent invoqué est toujours l'infirmité (41 cas). Dans le règlement d'un grand nombre de plaintes de cette nature, la Commission et les plaignants peuvent compter sur les groupes d'entraide et les groupes communautaires, qui existent dans la plupart des localités.

La Commission a aussi constaté une augmentation des enquêtes et des plaintes portant sur la discrimination en matière de services, fondée sur la race, l'état familial, l'état matrimonial et le sexe. Cette situation semble attribuable en partie au manque de logements familiaux économiques. Le personnel régional a organisé des consultations avec les propriétaires et les divers offices du logement, et participé à des conférences sur cette question.

En novembre 1985, une commission d'enquête tenue à London a étudié une plainte de discrimination en matière de logement, fondée sur la race. La plaignante, de race noire, s'est vue accorder 2 500 $ en dommages généraux, avec intérêts antérieurs au jugement. Il s'agit là d'une décision sans précédent dans les cas de cette nature, les dommages ayant toujours été beaucoup moins importants. Ce précédent devrait avoir des effets significatifs dans le règlement de ce problème persistant.

Parmi d'autres questions mises en lumière par les commissions d'enquête tenues au cours de l'exercice, mentionnons la retraite anticipée obligatoire de policiers et de pompiers, l'accès des femmes à des postes auparavant réservés aux hommes et le harcèlement sexuel.

Région Hamilton-Niagara

La région Hamilton-Niagara a été constituée en 1984. La Commission ne pouvait plus répondre de façon appropriée, dans l'ancien territoire administratif, au nombre croissant de problèmes dans la région Sud-Ouest touchant les droits de la personne.

Le siège régional se trouve à Hamilton, et la région dispose d'un bureau de district à St. Catharines. Elle comprend le territoire de Golden Horseshoe et la Communauté urbaine de Hamilton. Au cours de l'exercice, la Commission a reçu de cette région 186 plaintes (14 pour 100 de l'ensemble).

En 1985-1986, la région a connu un accroissement des plaintes de discrimination fondée sur la race, l'âge, le sexe et le harcèlement sexuel, et les plaintes de discrimination fondée sur une infirmité ont aussi augmenté. Les types de handicaps étaient très variés, mais un nombre important d'entre eux se rapportaient aux blessures au dos.

En matière de discrimination raciale, les dommages les plus importants jamais accordés par une commission d'enquête l'ont été dans l'affaire Scott et Foster Wheeler. La commission d'enquête accorda au plaignant des dommages de 49 913,93 $ après avoir conclu qu'il avait été l'objet d'un traitement discriminatoire en raison de sa race et de sa couleur, de la part de son employeur, qui avait refusé de l'engager pour travailler à un projet en Jamaïque. Le défendeur a interjeté appel de la décision et de l'ordonnance.

Des règlements sont intervenus dans trois plaintes introduites d'office par la Commission contre plusieurs entreprises de taxi qui avaient présumément accepté, à la demande de clients, de ne pas leur envoyer un conducteur originaire de l'Inde. Selon l'une des dispositions du règlement, les défendeurs s'engageaient à publier dans les journaux locaux leur politique de non-discrimination. D'autres plaintes de même nature contre une autre entreprise de taxi furent renvoyées à une commission d'enquête, après l'échec de la séance de conciliation. L'audience a été convoquée le 19 mars 1986.

La région a constaté que les employeurs, les syndicats et les groupes communautaires sont de plus en plus sensibilisés aux droits de la personne et aux dispositions du Code. Elle prévoit organiser un colloque d'une journée à l'intention des cadres, au début de l'exercice 1986-1987.

EXEMPLES DE PLAINTES DE DISCRIMINATION

DÉPOSÉES EN 1985-1986

DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI

Motif : infirmité

La plaignante, qui travaillait depuis un an comme conductrice de machine, fut licenciée après avoir été victime d'une blessure à l'épaule pendant son travail. Elle fut traitée par le médecin de l'entreprise, qui découvrit une affection chronique des tendons du bras et informa l'employeur que cet état pouvait la rendre plus vulnérable à d'autres blessures. On lui fit savoir qu'elle était renvoyée parce que son état pouvait l'empêcher d'accomplir son travail et qu'elle aurait dû le signaler dans la section des antécédents médicaux du formulaire de demande d'emploi.

Elle déposa donc une plainte pour discrimination en matière d'emploi fondée sur une infirmité et pour infraction aux dispositions du Code touchant les questions autorisées sur les formulaires de demande d'emploi.

L'enquête confirma que son affection chronique était attribuable aux gestes répétitifs de son travail précédent, mais que le nouvel emploi qu'elle occupait ne comportait pas les mêmes mouvements répétitifs. Elle avait accompli son travail de conductrice de machine pendant un an chez son ancien employeur, sans aucun problème, et sa blessure à l'épaule n'avait aucun rapport avec l'état antérieur de ses tendons. Rien ne prouvait donc que son état actuel ou futur affecterait son aptitude à faire son travail, et aucune analyse objective n'avait été effectuée pour déterminer si elle était ou non en mesure d'accomplir les tâches essentielles du travail.

Quant aux formulaires de demande d'emploi de l'entreprise, ils comportaient des questions sur l'infirmité, l'âge, l'état matrimonial et l'état familial, enfreignant ainsi l'article 22 du Code. La Commission considère que des questions de cette nature sur un formulaire de demande d'emploi sont inappropriées.

Le défendeur convint du règlement suivant : il verserait à la plaignante une indemnité de 1 300 $ pour le salaire qu'elle avait perdu avant de trouver un autre emploi, et modifierait ses formulaires de demande d'emploi pour respecter les dispositions du Code, en plus d'envoyer une directive à ses employés sur sa politique de non-discrimination.

* * * *

Le plaignant, qui souffrait de schizophrénie, travaillait depuis plusieurs mois dans une entreprise de fabrication lorsqu'il apprit qu'il était mis à pied parce qu'il s'était comporté de façon agressive à l'endroit de plusieurs collègues de travail. Il se plaignit d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi fondé sur une infirmité.

L'enquête chercha à déterminer les positions des parties touchant ces allégations et à parvenir à un règlement. La preuve médicale présentée révéla que les troubles du patient étaient maîtrisés. Il n'avait pas de difficulté dans ses rapports sociaux et de travail avec ses collègues. La preuve indiqua cependant que certains employés le taquinaient et le harcelaient. Ceux qui prenaient part à des bagarres faisaient l'objet d'une suspension temporaire, mais le plaignant avait été renvoyé. La preuve confirmait les allégations.

À l'issue de l'enquête, les parties convinrent du règlement suivant :

- l'entreprise verserait au plaignant une indemnité de 7 500 $ pour perte de salaire au cours de la période de sa mise à pied;

- elle organiserait un colloque sur les droits de la personne à l'intention de son personnel;

- elle afficherait des résumés du Code sur les lieux de travail et dans les aires publiques.

* * * *

La plaignante, qui travaillait au service d'emballage d'une entreprise depuis plusieurs mois, dut passer un examen médical avant d'être acceptée à un emploi permanent. Lors de l'examen, elle informa le médecin de l'entreprise qu'elle avait connu une perte de sensibilité et de force à une main un an auparavant, mais que le phénomène ne s'était pas renouvelé. Elle fut mise à pied par la suite, parce que le médecin avait diagnostiqué une sclérose en plaques. Elle déposa une plainte auprès de la Commission pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur une infirmité.

Au cours de l'enquête, le directeur du personnel de l'entreprise déclara que le médecin s'était inquiété de l'aptitude de la plaignante à accomplir son travail ultérieurement en raison de son diagnostic. La plaignante avait cependant toujours affiché un rendement excellent au travail. En outre, la preuve présentée par son médecin de famille indiquait que le diagnostic de sclérose en plaques n'avait pas été confirmé et que les symptômes de l'année précédente n'étaient pas réapparus. Rien n'indiquait qu'elle ne pouvait accomplir en toute sécurité les tâches essentielles de son travail.

Lors de la séance de conciliation, les parties convinrent du règlement suivant :

- l'entreprise verserait à la plaignante une indemnité de 8 500 $ pour perte de salaire découlant de cette discrimination;

- la plaignante figurerait immédiatement sur la liste de rappel au travail;

- ses droits d'ancienneté étaient rétablis jusqu'à la date de son renvoi;

- l'entreprise lui remettrait une lettre d'excuse.

La plaignante fut rappelée au travail peu après.

* * * *

Le plaignant, qui était atteint de troubles graves de l'ouïe et de la parole et communiquait par signes, travaillait depuis six mois dans un entrepôt. L'entreprise lui avait promis une augmentation de salaire après trois mois de service, au moment de son embauchage, mais l'augmentation ne fut versée qu'aux employés non handicapés. Il parla donc de l'affaire avec son superviseur, une dispute éclata, et il fut renvoyé. Il déposa une plainte pour discrimination en matière d'emploi, fondée sur une infirmité.

Au cours de l'enquête, le directeur du personnel de l'entreprise fut prié d'indiquer si d'autres employés avaient déjà été renvoyés à la suite de disputes avec leur superviseur. Il reconnut que le plaignant avait été le seul employé congédié pour ce motif et confirma que c'était aussi le seul qui n'avait pas reçu d'augmentation de salaire après trois mois. Les représentants de l'entreprise furent incapables d'en expliquer la raison.

L'entreprise accepta de verser au plaignant une indemnité de 1 200 $ pour perte de salaire en raison de cette discrimination et lui remit une lettre d'excuse. Le plaignant déclina l'offre de l'entreprise de le reprendre à son service, car il avait trouvé du travail ailleurs.

* * * *

La plaignante, qui était atteinte d'épilepsie, travaillait depuis quelques jours comme serveuse dans un restaurant lorsqu'elle eut une crise et fut transportée en ambulance à l'hôpital. Elle reprit son travail deux jours plus tard. Deux semaines après l'incident, elle fut mise à pied et déposa une plainte pour discrimination fondée sur un handicap.

Au cours de l'enquête, le défendeur déclara qu'il n'avait pas congédié la plaignante en raison de cette crise, et qu'il savait au moment de son embauchage qu'elle était atteinte d'épilepsie. La Commission apprit des cadres et des employés de l'entreprise que la plaignante était souvent en retard dans son travail et réagissait de façon très négative aux pressions particulières des périodes de pointe. La preuve révéla qu'elle n'avait pas l'aptitude pour accomplir les tâches essentielles de son travail. Les dossiers du personnel indiquèrent que d'autres serveuses avaient été renvoyées dans des circonstances analogues.

Après révision des conclusions de l'enquête, la plaignante reconnut qu'elle n'avait pas fait l'objet d'une discrimination interdite par le Code.

* * * *

Motifs : race, couleur, ascendance, origine ethnique, croyance

La plaignante, originaire d'Allemagne, travaillait sur une chaîne de montage lorsque sa collègue de travail s'absenta, sans que le conducteur de la machine ne ralentisse la production, et plusieurs articles furent endommagés. Les deux employées furent réprimandées pour l'incident, mais seule la plaignante fut renvoyée. Elle déposa une plainte pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur le lieu d'origine, l'origine ethnique et l'ascendance.

L'enquête révéla que le rendement de la plaignante avait été insatisfaisant depuis les trois mois qu'elle travaillait pour cette entreprise. Elle avait refusé plusieurs fois de suivre les instructions de son contremaître, et ses erreurs avaient été à l'origine de dommages aux produits. La preuve recueillie ne put confirmer les allégations. La plainte fut rejetée pour les raisons suivantes :

- la plaignante, qui travaillait depuis trois mois pour le défendeur, avait reçu plusieurs avertissements touchant son rendement au travail;

- ses collègues de travail, son chef d'équipe, son superviseur immédiat et le vice-président responsable de la fabrication (également originaire d'Allemagne) avaient cherché sans succès à l'aider à améliorer son rendement;

- le 28 septembre 1983, elle n'avait pas tenu compte des instructions, et plusieurs caisses de produits furent mises aux rebuts, entraînant une perte financière pour l'entreprise, qui la congédia;

- la plaignante refusait de collaborer avec son chef d'équipe, qu'elle appelait "ce maudit Noir", et de suivre ses instructions;

- le milieu de travail de l'entreprise est d'une grande diversité raciale et culturelle, et les employés interviewés affirmèrent que l'entreprise ne faisait pas de discrimination.

* * * *

Le plaignant, de race noire, originaire de la Barbade, travaillait depuis quatre ans comme soudeur dans une entreprise, lorsqu'il fut congédié après s'être bagarré avec

deux collègues de race blanche. La seule mesure disciplinaire à l'encontre de ses collègues fut une suspension de deux semaines, même si l'un deux avait été à l'origine de la bagarre. Le plaignant déclara aussi que l'enquête menée par l'entreprise sur l'incident avait été fondée sur des préjugés favorables aux employés de race blanche, et il déposa une plainte pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la race, la couleur, l'origine ethnique et le lieu d'origine.

Au cours de l'enquête, le directeur des relations de travail responsable de l'enquête interne sur l'incident déclara que selon le témoignage de plusieurs employés, le plaignant avait été le seul à avoir un outil en guise d'arme au cours de la bagarre, ce qui avait motivé la décision de le congédier.

La Commission établit que dix employés (huit Blancs et deux Noirs) avaient été témoins de la bagarre, mais que seuls les employés de race blanche avaient été questionnés lors de l'enquête interne. On leur avait demandé si le plaignant s'était servi d'une arme dans la bagarre, sans leur poser la même question à propos de ses collègues de race blanche. Des témoins confirmèrent que deux d'entre eux s'étaient armés d'un outil, et les dossiers du médecin qui avait traité le plaignant à la suite de ses blessures confirmaient qu'il avait été frappé à l'aide d'un outil pointu.

La Commission établit également qu'avant cet incident, des employés de race blanche armés d'outils avaient pris part à des bagarres, et avaient généralement fait l'objet d'une suspension de deux semaines.

D'autres preuves indiquèrent que les incidents de harcèlement racial et les quolibets étaient fréquents chez les travailleurs du quart de travail en cause, qui n'était pas le quart habituel du plaignant. L'un des deux employés de race noire qui travaillaient sur ce quart avait déjà avisé son supérieur, mais l'entreprise ne fit rien pour mettre fin au harcèlement. Un ancien employé, de race noire, informa la Commission qu'il fut muté à un autre quart après s'être plaint de harcèlement auprès de son contremaître. Parce qu'il était d'avis que cette mesure ne réglait pas le problème, il remit sa démission avant de se présenter à sa nouvelle affectation. D'autres déclarations faites par les collègues de travail du plaignant confirmèrent qu'il existait chez les travailleurs et les contremaîtres un climat de préjugés raciaux. La preuve montrait qu'il y avait eu discrimination à l'endroit du plaignant.

Les parties convinrent du règlement suivant :

- le plaignant serait réintégré sans perte d'ancienneté;

- il recevrait une indemnité de 10 755,54 $ pour perte de salaire découlant de cette discrimination;

- le plaignant ayant été initialement pénalisé par la perte d'une semaine de salaire et une mention dans son dossier touchant cette bagarre, cette perte de salaire serait annulée et la mention serait retirée du dossier;

- l'entreprise organiserait à l'intention de tous ses cadres une série de colloques sur les droits de la personne et le harcèlement racial.

* * * *

La plaignante, de race noire, originaire de Guyane, travaillait depuis quatre ans en qualité de commis dans une entreprise, et avait toujours eu des évaluations favorables de son rendement et des augmentations annuelles de salaire au mérite. Après l'arrivée d'un nouveau superviseur, elle commença à être l'objet d'un traitement discriminatoire touchant les possibilités de surtemps et les cours de recyclage, et reçut des évaluations négatives de son rendement. Quelques mois plus tard, elle fut congédiée parce que son rendement était inférieur aux normes. Elle déposa une plainte de discrimination en matière d'emploi, fondée sur la race et la couleur.

Lors de l'enquête, le défendeur prétendit que la plaignante avait fourni un rendement insatisfaisant pendant plusieurs mois. L'étude des dossiers de l'entreprise révéla cependant que le pourcentage d'erreurs de la plaignante était inférieur à celui d'un grand nombre de ses collègues, et que son rendement avait été égal ou supérieur à celui d'un grand nombre d'employés de race blanche. La preuve confirmait ses allégations.

Le défendeur accepta de verser à la plaignante une indemnité de 4 000 $ pour perte de salaire et souffrance morale. Quant à la plaignante, elle avait trouvé un autre emploi et ne désirait pas être réembauchée par l'entreprise.

* * * *

En conformité avec l'article 31(2) du Code, la Commission a introduit d'office des plaintes contre trois entreprises de taxi, qui auraient accepté, à la demande de leurs clients, de ne pas leur envoyer de conducteurs originaires de l'Inde, refusant ainsi un traitement égal en matière d'emploi à des conducteurs qualifiés originaires de l'Inde, en violation du Code.

Ces plaintes furent introduites après parution dans les journaux d'articles sur ces trois entreprises indiquant qu'elles traitaient de façon discriminatoire les conducteurs originaires de ce pays.

Au cours de l'enquête, la preuve fut revue avec les défendeurs, et les parties convinrent du règlement suivant :

- les défendeurs remettraient à la Commission une lettre indiquant qu'ils favorisent et continueront de favoriser l'égalité en matière d'emploi;

- ils lui remettraient également une lettre l'assurant qu'ils respecteraient les dispositions du Code;

- ils feraient paraître dans les journaux locaux un avis public touchant leur politique de non-discrimination;

- ils enverraient une note à leurs répartiteurs, à leurs employés et à leurs cadres, leur indiquant que le fait d'accepter une demande discriminatoire de service serait passible de mesures disciplinaires pouvant aboutir au congédiement;

- ils remettraient une note de la direction aux répartiteurs et aux autres employés, indiquant que toute discrimination à l'égard d'un employé pour des motifs interdits par le Code serait passible de mesures disciplinaires pouvant aboutir au congédiement;

- ils afficheraient des résumés du Code dans tous leurs bureaux et lieux publics.

* * * *

Le plaignant, chrétien d'ascendance et d'origine turque, avait déclaré qu'il avait été victime de harcèlement en matière d'emploi et de mesures disciplinaires injustes de la part de son superviseur, en raison de sa croyance, de son ascendance, de son lieu d'origine et de son origine ethnique.

Après étude de ces allégations, la Commission refusa d'entendre la plainte au titre de l'article 33 du Code, qui prévoit qu'elle peut en décider ainsi lorsqu'une plainte ne relève pas de sa compétence; qu'elle est futile, vexatoire ou entachée de mauvaise foi; que les faits sur lesquels elle est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt; ou qu'elle peut être instruite en conformité plutôt avec une autre loi.

La Commission fournit au plaignant les raisons suivantes de sa décision :

- le plaignant n'avait pas nié avoir commis les erreurs pour lesquelles des mesures disciplinaires avaient été prises;

- il avait déposé un grief syndical parce que les mesures disciplinaires imposées lui semblaient trop sévères;

- il n'avait pu fournir de motif raisonnable de discrimination pour des raisons religieuses, même s'il avait dû indiquer sa religion sur son formulaire de demande d'emploi au moment de son embauchage, 17 ans auparavant;

- il n'avait pu fournir de motif raisonnable de croire qu'il avait été l'objet de discrimination fondée sur l'ascendance, le lieu d'origine, l'origine ethnique ou la citoyenneté, même s'il croit que les Canadiens éprouvent une certaine animosité à l'égard des Allemands et des Turcs en raison de leur rôle dans l'histoire et dans la guerre;

- le plaignant croit, de façon générale, que tous les "chrétiens canadiens" traitent mal tous les "non-Canadiens" et tous les "non-chrétiens", mais n'avait pu fournir que son propre exemple pour alléguer un traitement discriminatoire pour les motifs invoqués;

- pour ces motifs, la Commission est d'avis que la plainte est futile, n'étant pas fondée en fait, et que les allégations sont dépourvues de précisions;

- en outre, si le plaignant est d'avis que les mesures disciplinaires imposées pour ses erreurs reconnues sont excessives, il peut de façon plus appropriée recourir à la procédure de grief.

* * * *

Le plaignant, d'origine noire et de nationalité canadienne, travaillait depuis 11 ans comme représentant commercial d'une entreprise. Peu avant de déposer sa plainte, il avait fait l'objet d'épithètes, de plaisanteries, de propos et de quolibets racistes méprisants de la part d'un collègue de travail. Après deux incidents de ce genre, il porta l'affaire à l'attention de son superviseur et fit part de sa démarche à son camarade de travail. Le superviseur n'intervint pas, et son camarade le menaça d'une bagarre s'il allait à nouveau se plaindre. Par la suite, le superviseur suspendit les deux employés pour deux jours, pour leur donner le temps de se calmer. Le plaignant allégua qu'il avait fait l'objet de discrimination et de harcèlement en matière d'emploi, en raison de sa race.

Au cours de l'enquête, plusieurs employés indiquèrent qu'ils avaient été témoins d'autres incidents de harcèlement racial à l'endroit du plaignant, et que c'était toujours son camarade de travail qui était à l'origine de ces disputes. Le superviseur déclara qu'il avait suspendu les deux employés "parce que dans une dispute, il y a toujours deux parties". Le plaignant était le seul employé non blanc. La preuve semblait confirmer les allégations.

Lors de la séance de conciliation, les parties convinrent du règlement suivant :

- la suspension du plaignant serait réduite, et celle de son camarade augmentée;

- le défendeur acceptait que la Commission organise un colloque sur le harcèlement racial et les droits de la personne à l'intention des cadres et des superviseurs;

- l'employeur enverrait une directive à tous ses employés pour leur faire part de sa politique sur la non-discrimination et le harcèlement racial.

* * * *

Les plaignants, adeptes de l'Église adventiste du septième jour, travaillaient depuis plusieurs semaines dans une entreprise de fabrication lorsqu'ils furent avisés qu'ils devaient travailler avec le quart de soir du vendredi. Ils informèrent leur superviseur

qu'ils ne pourraient ainsi observer le sabbat et lui offrirent de travailler sur n'importe quel quart de soir ou de nuit, sauf le vendredi. Lorsqu'ils furent renvoyés parce qu'ils avaient refusé de travailler sur le quart de soir du vendredi, ils déposèrent une plainte de discrimination en matière d'emploi, fondée sur la croyance.

Au cours de l'enquête, le défendeur déclara que les plaignants avaient indiqué sur leur formulaire de demande d'emploi qu'ils étaient prêts à travailler sur les trois quarts de travail. L'étude de leur dossier révéla cependant qu'ils avaient bel et bien indiqué qu'ils pouvaient travailler sur tous les quarts de travail, sauf pour la période après le coucher du soleil du vendredi.

La Commission étudia avec le défendeur la possibilité de tenir compte des convictions religieuses des plaignants, et le défendeur indiqua que certains services ne comportaient pas de quart de travail. L'entreprise accepta de reprendre les plaignants et de les affecter à des postes qui ne les obligeraient pas à travailler le vendredi soir ou le samedi.

* * * *

Le plaignant, originaire de l'Inde, prétendit qu'il avait été renvoyé de son poste d'enseignant en raison de sa couleur, de son ascendance, de son lieu d'origine et de son origine ethnique. Le défendeur demanda à la Commission de ne pas entendre la plainte au titre de l'article 33(1)a) du Code.

Après étude de la question, la Commission décida de ne pas instruire la plainte et fournit aux parties les raisons suivantes :

- La plainte avait fait l'objet d'une étude d'un conseil d'arbitrage, constitué en application de la Loi sur les relations de travail, qui avait ordonné que le plaignant soit réintégré à son ancien poste sans perte d'avantages, et reçoive une indemnité partielle pour perte de salaire. Le conseil d'arbitrage n'avait trouvé aucune preuve de discrimination illicite, et la Commission est d'avis que la décision prise constitue une mesure juste et raisonnable.

- La Commission juge donc que la question a été réglée de façon appropriée en application d'une autre loi.

* * * *

Le plaignant, originaire de la Trinité, s'était plaint d'avoir été renvoyé de son travail en raison de sa race et de sa couleur. La Commission avait refusé d'instruire la plainte en application de l'article 33(1)d) du Code, qui prévoit qu'elle peut décider de classer une plainte si les faits sur lesquels elle est fondée se sont produits plus de six mois avant son dépôt, à moins que le retard ne se soit produit de bonne foi et qu'il ne causera de préjudice important à personne.

Le plaignant sollicita un réexamen de la décision au titre de l'article 36 du Code. Au cours du réexamen, il fut établi que le plaignant avait communiqué avec la Direction des normes d'emploi et la Commission des relations de travail de l'Ontario pour discuter de ses préoccupations, mais qu'on ne l'avait pas renvoyé devant la Commission des droits de la personne.

La Commission réforma sa décision de classer la plainte et fournit aux parties les raisons suivantes :

- le plaignant, en toute bonne foi, n'a pas déposé sa plainte dans les six mois prévus parce qu'il ne savait pas que ce recours était possible;

- malgré la période de 11 mois écoulée entre le dépôt de la plainte et la discrimination présumée, il ne sera pas causé de préjudice important au défendeur, car un grand nombre des témoins dans cette affaire sont toujours à l'emploi de l'entreprise.

Au cours de l'enquête, il fut révélé que le cadre qui avait congédié le plaignant n'avait pas respecté la politique de l'entreprise touchant les mesures disciplinaires progressives, et que la race et la couleur du plaignant avaient joué un rôle dans sa décision de le renvoyer. L'entreprise accepta de revoir sa politique de gestion du personnel pour s'assurer qu'elle soit compatible avec les dispositions du Code, et versa au plaignant une indemnité de 6 500 $ pour perte de salaire découlant de cette discrimination.

Motifs : sexe, harcèlement sexuel, état matrimonial, âge

La plaignante travaillait depuis deux mois en qualité de commis dans une entreprise, lorsqu'elle apprit qu'elle était enceinte. Elle fut congédiée lorsque son employeur fut mis au courant de son état. Elle déposa une plainte de discrimination en matière d'emploi, fondée sur le sexe.

Au cours de l'enquête, la plaignante déclara que l'employeur lui avait demandé si elle avait des enfants, lors de l'entrevue d'emploi. Le défendeur reconnut que le fait de savoir qu'elle avait un adolescent, mais aucun enfant d'âge préscolaire, influa sur sa décision de l'embaucher. La preuve semblait confirmer les allégations du plaignant.

Les parties convinrent du règlement suivant :

- l'employeur verserait à la plaignante une indemnité de 5 800 $ pour perte de salaire découlant de cette discrimination;

- il remettrait à la plaignante une lettre de références;

- il ferait connaître à tous ses employés sa politique de non-discrimination.

* * * *

La plaignante, qui était secrétaire dans une entreprise depuis sept ans, avait été successivement au service de trois dirigeants. Lorsqu'elle fut affectée au service d'un nouveau patron, qui lui faisait constamment des observations vulgaires et explicites à caractère sexuel, elle tenta en vain de le convaincre que sa conduite l'importunait. Elle informa le directeur du service que ce comportement l'empêchait de bien accomplir son travail, mais le directeur lui conseilla de donner sa démission. Elle le fit, puis porta l'affaire à l'attention d'un cadre supérieur de l'entreprise, qui lui demanda d'arrêter ses démarches. Elle déposa donc une plainte auprès de la Commission pour harcèlement sexuel au travail.

L'enquête révéla que d'autres employées relevant de ce directeur avaient aussi fait l'objet de propos gênants et compromettants. Les dossiers du personnel indiquaient que le rendement de la plaignante avait toujours été excellent. La preuve confirmait les allégations.

Lors de la séance de conciliation, les parties convinrent du règlement suivant :

- l'employeur verserait à la plaignante une indemnité de 9 700 $ pour le salaire perdu au cours de sa recherche d'un nouvel emploi;

- l'entreprise accepta que la Commission organise un colloque sur les droits de la personne et le harcèlement sexuel à l'intention des cadres et des superviseurs;

- elle enverrait à tous ses employés une circulaire sur sa politique d'interdiction du harcèlement sexuel.

* * * *

Les trois plaignantes travaillaient comme commis-dactylos dans une entreprise depuis des périodes allant de quelques mois à un an. Le directeur de leur service leur avait fait des avances sexuelles au cours de leur travail. Il les avait invitées à plusieurs reprises à passer la soirée avec lui, mais elles avaient refusé et lui avaient fait savoir clairement que ses propos suggestifs les importunaient. Elles remirent toutes trois leur démission, sans cependant informer la haute direction qu'elles le faisaient pour un motif de harcèlement sexuel, pour ne pas compromettre leurs chances d'avoir une lettre de références favorable de l'employeur.

Au cours de l'enquête, la Commission interviewa d'autres femmes qui travaillaient ou avaient déjà travaillé dans cette entreprise. Quelques-unes déclarèrent qu'elles avaient aussi été victimes de harcèlement sexuel de la part de ce directeur, et d'autres avaient été témoins des avances sexuelles qu'il faisait à ses employées. La preuve confirmait les allégations.

Lors de la séance de conciliation, les parties convinrent du règlement suivant :

- les plaignantes recevraient des indemnités respectives de 9 000 $, 2 800 $ et 500 $ pour perte de salaire découlant de cette discrimination et dommages moraux;

- l'employeur et le directeur remettraient chacun une lettre d'excuse à chaque plaignante et une lettre assurant la Commission de la politique de non-discrimination de l'entreprise;

- l'entreprise élaborerait une politique interdisant le harcèlement sexuel et la ferait connaître à son personnel;

- le chef de la direction de l'entreprise enverrait une lettre au directeur pour l'informer que toute autre mesure de harcèlement sexuel de sa part serait passible de graves mesures disciplinaires. Des copies de cette lettre seraient versées au dossier du directeur et envoyées à la Commission.

* * * *

Le plaignant, célibataire, qui travaillait dans une société de la Couronne, avait allégué que les travailleurs célibataires mutés à un autre établissement ne recevaient qu'une allocation de dépenses d'un mois, mais que les employés mariés pouvaient profiter d'une allocation de quatre mois. Il fut muté dans la région Nord de l'Ontario et reçut une allocation de dépenses d'un mois. Il déposa une plainte pour discrimination en matière d'emploi, fondée sur l'état matrimonial.

Au cours de l'enquête, le défendeur confirma que la convention collective prévoyait des allocations différentes pour les célibataires et les travailleurs mariés, en violation du Code. Le défendeur accepta de rembourser au plaignant ses dépenses pour trois autres mois, soit 3 455,94 $, et d'éliminer cette clause discriminatoire de la convention collective. Des directives furent aussi envoyées à tous les superviseurs pour les informer de cette nouvelle politique.

* * * *

La plaignante, qui travaillait comme caissière dans une entreprise depuis 1974, avait été promue caissière en chef cinq ans plus tard. En 1985, lorsque le poste de directeur adjoint devint vacant, on lui préféra un candidat de sexe masculin qu'elle avait formé et qui avait moins d'expérience qu'elle. Elle déposa une plainte de discrimination en matière d'emploi, fondée sur le sexe.

Au cours de l'enquête, le défendeur déclara que la plaignante avait atteint les limites de ses aptitudes comme caissière en chef et n'avait pas manifesté d'intérêt pour cette

possibilité de promotion. La Commission interviewa des témoins dans l'entreprise et apprit que la direction avait établi des méthodes non officielles de gestion du personnel plusieurs années auparavant, alors que le personnel était réduit. Les problèmes avaient surgi au fur et à mesure de l'expansion du personnel, et la preuve révéla que les hommes occupaient tous des postes de cadre, et que les femmes avaient toutes des postes subalternes.

Des entrevues auprès des employées révélèrent que la plaignante avait toujours accompli son travail avec une grande compétence. Ses collègues de travail déclarèrent que la plupart des membres de la direction avaient une attitude condescendante à l'égard des femmes de l'entreprise. La preuve confirmait les allégations de la plaignante.

Lors de la séance de conciliation, le défendeur accepta de verser à la plaignante une indemnité de 5 000 $ pour perte de salaire découlant de cette discrimination et dommages moraux. La plaignante ayant quitté l'entreprise pour travailler ailleurs, elle ne demanda pas de promotion. Le règlement comportait d'autres dispositions :

- l'entreprise enverrait une circulaire à tous les membres de son personnel, énonçant sa politique d'égalité en matière d'emploi et indiquant que les décisions touchant les promotions seraient fondées sur le mérite, sans égard au sexe;

- un colloque sur les droits de la personne serait organisé pour les cadres et les membres du conseil d'administration.

* * * *

La plaignante travaillait depuis trois semaines comme serveuse dans un restaurant, lorsque le chef de cuisine commença à lui faire des avances sexuelles. Il continua d'agir ainsi malgré ses efforts pour le convaincre que son comportement l'importunait. Le chef de cuisine la congédia, et elle déposa une plainte pour harcèlement sexuel, et pour avoir été victime de représailles parce qu'elle avait refusé les avances de son employeur.

Au cours de l'enquête, le chef de cuisine nia avoir fait des avances à la plaignante. Le directeur du restaurant reconnut cependant qu'il avait mené sa propre enquête après s'être demandé pourquoi une employée précieuse et compétente avait été congédiée. Il reconnut aussi qu'un employé avait été témoin des avances sexuelles faites à la plaignante. Le directeur confronta ces déclarations à celles du chef de cuisine. Le mari de la plaignante déclara qu'elle l'avait informé de ces incidents et en avait discuté avec sa soeur. La preuve semblait confirmer les allégations de la plaignante.

Lors de la séance de conciliation, les parties convinrent du règlement suivant :

- le directeur du restaurant et le chef de cuisine remettraient chacun une lettre d'excuse à la plaignante et lui verseraient conjointement une indemnité de 2 000 $ pour perte de salaire découlant de cette discrimination et dommages moraux; -

- le président de la chaîne de restaurants dont cet établissement faisait partie acceptait d'élaborer une politique interdisant le harcèlement sexuel et de la faire connaître à tous ses employés.

* * * *

Le plaignant, représentant commercial de 64 ans, avait déclaré que son employeur avait réduit considérablement son territoire au cours des trois derniers mois de son emploi, juste avant qu'il prenne sa retraite. Une personne beaucoup plus jeune que lui avait été embauchée au cours de cette période pour desservir la plus grande partie de son territoire. Il déposa une plainte pour discrimination en matière d'emploi, fondée sur l'âge.

Au cours de l'enquête, l'employeur reconnut qu'il avait cherché délibérément à écarter progressivement le plaignant en remaniant son territoire, même s'il affichait des ventes excellentes pour l'entreprise.

Lors de la séance de conciliation, le plaignant indiqua que la décision de l'entreprise lui avait fait perdre des revenus de 5 200 $ et l'employeur lui remit une indemnité correspondante.

DISCRIMINATION EN MATIÈRE DE LOGEMENT, BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

Motifs : race, couleur, ascendance, origine ethnique, état d'assisté social

La plaignante, de race noire, habitait depuis sept ans un immeuble résidentiel avec son mari et ses trois enfants, sans qu'il ne se soit produit d'incident. Elle déclara que lorsqu'un nouveau surintendant, de race blanche, vint s'y installer avec sa femme et ses enfants, les enfants du surintendant commencèrent à adresser des quolibets et des plaisanteries racistes à ses enfants toutes les fois qu'ils jouaient à l'extérieur. À deux reprises, elle appela la police après avoir tenté en vain de résoudre le problème. Avec son mari, elle chercha à en discuter avec le surintendant et son épouse, mais une dispute éclata entre les deux couples. La plaignante déclara aussi qu'elle avait porté l'affaire à l'attention du propriétaire, qui ne prit pas les mesures nécessaires pour régler le problème. Elle déposa une plainte pour discrimination et harcèlement en matière de logement en raison de sa race et de sa couleur.

Au cours de l'enquête, les voisins de la plaignante déclarèrent qu'ils avaient été témoins des incidents, et que les enfants de la plaignante s'étaient toujours bien comportés et n'étaient pas à l'origine des bagarres avec ceux du surintendant. Deux voisins avaient entendu le surintendant interdire à ses enfants de jouer avec des Noirs. Le propriétaire de l'immeuble confirma qu'il avait été mis au courant du problème, mais qu'il n'en avait parlé qu'une fois avec le surintendant. Il l'avait ultérieurement renvoyé en raison de son piètre rendement, et il entendait régler cette plainte parce que la plaignante et sa famille avaient été de bons locataires.

Les parties convinrent que le défendeur verserait à la plaignante une indemnité de 1 500 $ pour dommages moraux découlant d'un traitement discriminatoire.

* * * *

La plaignante, qui recevait des allocations pour mères nécessiteuses, cherchait à louer un appartement avec un ami, ce qui lui fut refusé parce que le propriétaire n'acceptait pas ceux qui recevaient des prestations sociales. Elle déposa une plainte pour discrimination en matière de logement, fondée sur l'état d'assisté social.

Au cours de l'enquête, elle déclara qu'elle avait informé le directeur de l'immeuble que son revenu et celui de son ami étaient plus que suffisants pour payer le loyer. Le défendeur reconnut que les allégations étaient fondées, mais il ne savait pas que sa politique violait les dispositions du Code.

Les parties convinrent du règlement suivant :

- la plaignante ayant trouvé un autre logement convenable, elle n'entendait pas se prévaloir de la possibilité de louer dans l'immeuble du défendeur le prochain appartement qui serait vacant. Le défendeur accepta de lui verser une indemnité de 200 $ pour dépenses et dommages moraux;

- le défendeur informa la plaignante que toute demande ultérieure qu'elle pourrait lui présenter serait étudiée à partir des mêmes critères que toutes les autres;

- il remettrait à la plaignante une lettre d'excuse, et assurerait par écrit la Commission de sa politique de non-discrimination;

- il afficherait dans son immeuble des résumés du Code.

* * * *

Le plaignant, qui recevait des prestations des accidents du travail, avait cherché à louer un appartement dans un immeuble résidentiel, mais le propriétaire lui déclara qu'il ne pourrait peut-être pas payer son loyer après avoir épuisé ses prestations, et que l'ensemble du revenu de sa famille n'était pas suffisant pour le payer, et il refusa de lui louer un appartement. Le plaignant déposa une plainte pour discrimination en matière de logement, fondée sur l'état d'assisté social.

Au cours de l'enquête, le plaignant souligna que d'autres locataires de l'immeuble recevaient des prestations d'aide sociale, et il prouva que son crédit était bon et qu'il n'avait pas de dette. Sans compter que son loyer était plus élevé que celui de l'appartement qu'il voulait louer. Le défendeur reconnut qu'un certain nombre de

locataires recevaient des prestations sociales. Désireux de régler la plainte, il offrit au plaignant de lui louer un appartement et d'assumer les frais du ménage et de la peinture en remplacement d'une indemnité pour offense à sa dignité. Il assura également la Commission de sa politique de non-discrimination et accepta d'afficher dans son immeuble des résumés du Code.

* * * *

DISCRIMINATION EN MATIÈRE DE CONTRATS, BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

Motifs : état matrimonial, infirmité, sexe

La plaignante, qui venait de se séparer de son mari, fut avisée par son assureur que sa prime annuelle d'assurance automobile avait été portée de 300 $ à 1 200 $ en raison du dossier médiocre de son mari. Elle déclara à l'assureur que son mari n'avait plus accès à sa voiture, mais l'assureur n'accepta pas de réduire sa prime et refusa même de remplacer sa police familiale par une police individuelle. Elle déposa une plainte pour discrimination en matière de contrats, fondée sur son état matrimonial.

L'agent de la Commission téléphona à l'assureur, qui lui confirma la politique de sa compagnie. Informé des dispositions du Code, l'assureur accepta de porter la prime annuelle de la plaignante à 320 $ seulement. La plaignante informa la Commission qu'elle avait reçu une lettre l'avisant de cette décision de l'assureur, et la plainte fut classée.

* * * *

Le plaignant, atteint de surdité, avait eu un accident d'automobile et s'était vu refuser la possibilité de recourir à un interprète par un agent de police qui faisait enquête sur l'accident. Il déposa une plainte pour discrimination en matière de services et installations, fondée sur une infirmité.

La Commission organisa une rencontre entre le plaignant et les responsables des services policiers. Le chef de police accepta de donner une directive permanente à tous les agents de police, leur demandant de s'assurer de la présence d'un interprète lorsqu'ils font affaire avec des personnes malentendantes. La plainte fut ainsi réglée à la satisfaction du plaignant.

* * * *

La plaignante avait demandé au représentant commercial d'une entreprise de venir lui montrer à domicile uhe gamme de produits qu'elle prévoyait acheter. Après avoir vu les produits, elle accepta d'en commander. Le représentant l'informa cependant qu'il avait besoin de l'autorisation de son mari, pour effectuer cette vente, conformément à la politique de son entreprise. Elle déposa une plainte auprès de la Commission pour discrimination en matière de biens et services, fondée sur le sexe.

La Commission communiqua avec le directeur commercial de l'entreprise, et apprit que cette politique avait été instaurée pour éviter que les représentants commerciaux ne soient obligés de faire deux visites à domicile, ce qui était parfois le cas lorsque les femmes entendaient consulter leur mari. Le directeur commercial fut informé des dispositions du Code en cette matière, et l'entreprise accepta de modifier sa politique.

L'entreprise téléphona à la plaignante pour s'excuser des inconvénients causés et fixer un autre rendez-vous. Elle avisa également ses représentants commerciaux de sa nouvelle politique.

* * * *

DÉCISIONS DES COMMISSIONS D'ENQUÊTE ET DES TRIBUNAUX

EN 1985-1986

DISCRIMINATION EN MATIÈRE D'EMPLOI

Motifs : sexe, harcèlement sexuel

Allan, Wilson et Riverside Lodge, Chrysalis Restaurant Enterprises Inc., et al.

Les deux plaignantes s'étaient déclarées victimes de discrimination dans leur emploi de serveuses, car les exigences qui leur étaient imposées touchant le port d'un uniforme étaient plus ennuyeuses que celles imposées aux employés de sexe masculin. Elles n'avaient pu également garder leur emploi parce qu'elles s'étaient opposées au port de l'uniforme.

Selon la description de l'une des plaignantes, M^me^ Allan, l'uniforme litigieux consistait en un tissu léger très diaphane comportant des ouvertures aux hanches. La plaignante déclara qu'elle avait pu fermer ces ouvertures à l'aide d'épingles et qu'elle portait un léotard ou un maillot sous son uniforme.

Avec d'autres serveuses, elle s'était plainte de l'uniforme à la direction, mais en vain. Revêtue de son uniforme, elle devait soutenir des regards polissons et des plaisanteries, et avait même été victime de touchers indécents de la part d'un client.

En se fondant sur le témoignage d'autres serveuses, la commission d'enquête conclut que la plaignante avait exagéré les réactions des clients.

L'autre plaignante, M^me^ Wilson, était également gênée de porter cet uniforme, qu'elle considérait trop révélateur. Après l'avoir porté deux ou trois semaines, elle se présenta au travail sans uniforme, mais reçut un avis écrit de la direction lui rappelant que l'uniforme était obligatoire. Elle remit alors sa démission, car il lui semblait qu'elle n'avait d'autre choix devant l'insistance de la direction.

Plusieurs témoins déclarèrent que le port obligatoire de l'uniforme leur posait des problèmes périodiques avec les clients, mais d'autres serveuses affirmèrent qu'elles ne trouvaient rien à redire à l'uniforme, qu'elles trouvaient même séduisant.

À partir de la preuve présentée, la commission d'enquête arrêta les conclusions suivantes :

- pour qu'une condition d'emploi constitue une discrimination fondée sur le sexe, les employés des deux sexes doivent effectuer un travail identique ou analogue. Les hommes et les femmes qui travaillaient à Riverside Lodge ne faisaient pas un travail identique ou analogue : les femmes y étaient engagées comme serveuses, et les hommes comme portiers, commis débarrasseurs ou, à l'occasion, barmans;

- le port de l'uniforme était obligatoire pour les employés des deux sexes. Ils ne portaient pas un uniforme identique, mais le Code n'oblige pas à porter un uniforme unisexe au travail;

- l'uniforme litigieux est conforme aux normes sociales généralement acceptées dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration et dans la collectivité ontarienne en général.

Quant aux allégations de discrimination indirecte, la commission d'enquête déclara que la raison principale de la mise à pied de M^me^ Allan était qu'elle n'avait pas participé à une réunion du personnel sur les licenciements imminents.

Les plaintes furent rejetées. La Commission a interjeté appel de la décision auprès de la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario.

Newman, Roach, Petre, Crouse, Landsberg et F.W. Woolworth Ltd.

Les cinq plaignantes, qui étaient toutes employées de bureau, prétendaient qu'on leur avait refusé une augmentation annuelle de salaire en raison de leur sexe.

Les préposés à l'entrepôt étaient surtout de sexe masculin, et les employés de bureau étaient presque exclusivement des femmes. Les plaintes indiquaient que des augmentations de salaire avaient été accordées à tous les employés en 1982, mais que les cinq plaignantes et une autre femme avaient vu leur salaire bloqué. Il ne leur semblait pas qu'on leur avait expliqué de façon appropriée la raison du gel de leur salaire.

Selon la preuve présentée par les plaignantes et la Commission, cette mesure était attribuable à une discrimination structurelle, délibérée ou involontaire, exercée par l'entreprise à l'endroit des femmes.

Le défendeur chercha à expliquer les raisons financières et administratives qui lui avaient fait décider de geler les salaires en 1982. L'année précédente, les employés avaient manifesté leur mécontentement à l'égard de la structure des salaires du personnel de bureau, et s'étaient inquiétés des disparités existant entre les employés qui recevaient des salaires très différents, même si leur travail se ressemblait beaucoup. L'entreprise révisa donc sa structure des salaires, en vue d'arriver à une certaine parité salariale, en se fondant en partie sur les salaires versés par ses concurrents pour des emplois analogues.

La direction conclut que les salaires versés aux postes inférieurs étaient inférieurs à la moyenne, et que ceux des postes supérieurs (occupés par les plaignantes) étaient supérieurs à la moyenne. Des mesures furent donc prises pour augmenter le salaire de presque tous les employés, tout en bloquant les salaires de six employées, la direction considérant que les salaires qui leur étaient versés étaient supérieurs à la valeur du travail accompli.

Tous les employés de l'entrepôt reçurent donc une augmentation en 1982, ainsi que 62 des 68 employés de bureau. La commission d'enquête reconnut que les conclusions tirées par le défendeur étaient justifiées sur la base des données qu'il avait reçues touchant sa situation concurrentielle. De l'avis de la commission d'enquête, "aucun fait n'établissait, et l'on ne pouvait raisonnablement laisser entendre, que l'employeur avait décidé de geler le salaire des personnes en cause en raison de leur sexe".

La commission d'enquête fit cependant observer que l'imposition d'un gel des salaires à six personnes dans une entreprise qui en compte près de 300 est une affaire délicate. Les six employées en cause étaient compétentes et dévouées et y travaillaient depuis longtemps. "D'un simple point de vue humain, le sentiment d'injustice et de discrimination des plaignantes était justifié, compte tenu de la façon dont le défendeur a réglé cette affaire à l'époque."

Piazza et Airport Taxi Cab (Malton) Association, Mann

La plaignante, qui travaillait comme secrétaire depuis trois mois, était d'avis qu'elle avait été congédiée parce qu'elle avait refusé les avances sexuelles de son employeur, le président de l'Association.

La commission d'enquête fit tout d'abord observer dans sa décision que les témoignages rendus étaient contradictoires et dépendaient beaucoup de l'évaluation de la crédibilité des parties.

Les premières divergences se manifestèrent sur la question des conditions de travail. La plaignante avait eu l'impression qu'on lui avait offert un travail permanent, mais le défendeur déclara qu'elle avait été embauchée pour remplacer temporairement le secrétaire-trésorier de l'Association. À partir de la preuve présentée, la commission d'enquête établit que la plaignante avait été engagée comme secrétaire, parce qu'elle ne répondait pas aux qualifications prévues pour les dirigeants dans les statuts de l'Association.

La plaignante déclara que le président commença à lui faire des avances un mois après son embauchage, pendant plusieurs semaines, et qu'il l'avait invitée à aller prendre un verre. Elle accepta une fois de l'accompagner, en se disant qu'elle l'aiderait ainsi à se calmer et qu'il cesserait de l'importuner. Lorsqu'elle lui fit savoir qu'elle désirait rentrer chez elle, il la conduisit en voiture à un endroit isolé et lui arracha un baiser.

Par la suite, il commença à lui demander de le reconduire à la maison après le travail. Elle accepta à plusieurs reprises, mais refusa par la suite lorsqu'il lui fit à nouveau des avances sexuelles. Peu après qu'elle eut refusé de le reconduire après son travail, il lui signifia son congédiement parce qu'elle avait été absente la veille. La plaignante déclara cependant qu'elle n'avait pas été absente, mais qu'elle avait quitté son travail un peu plus tôt pour effectuer une livraison à l'aéroport.

Au cours de son témoignage, M. Mann nia toutes les allégations de la plaignante touchant le harcèlement sexuel. La commission d'enquête constata que son témoignage comportait des points faibles et des inexactitudes.

Elle déclara cependant qu'en raison du fait que la plaignante avait continué d'accepter de se retrouver en voiture avec le défendeur, malgré ses avances, il ne lui semblait pas évident que ces avances l'avaient importunée. La commission d'enquête accepta cependant le témoignage de la plaignante, car le défendeur ne présenta pas le consentement de la plaignante à sa décharge, et la commission d'enquête n'accorda pas foi à son démenti absolu d'avoir eu des contacts physiques avec la plaignante.

La conclusion de la commission d'enquête fut étayée par une preuve de faits similaires présentée par une ancienne employée du défendeur, qui déclara avoir été congédiée pour avoir refusé les avances sexuelles du président.

En rendant un verdict en faveur de la plaignante et de la Commission, la commission d'enquête conclut que la plaignante avait été soumise à des relations de travail d'intimidation et d'hostilité. Compte tenu de ses rapports de travail étroits avec le défendeur, il se peut que la plaignante ait été intimidée par lui et ait cherché à garder avec lui des rapports professionnels malgré les efforts constants qu'il faisait pour établir des rapports familiers avec elle.

La commission d'enquête conclut que le harcèlement sexuel avait été la cause immédiate du renvoi de la plaignante, en violation du Code.

Elle rendit donc la décision suivante :

- Les défendeurs sont tenus, conjointement et solidairement, de verser immédiatement à la plaignante :

  . une indemnité de 2 750 $ pour perte de salaire;

  . une indemnité de 250 $ pour dommages généraux;

  soit une indemnité totale de 3 000 $.

- Les défendeurs doivent cesser toute forme de harcèlement sexuel à l'égard des employées qui sont ou peuvent être engagées par l'Association.

- L'Association doit sans délai afficher dans ses bureaux des résumés du Code.

Motifs : croyance, race, couleur, ascendance, lieu d'origine

Commission ontarienne des droits de la personne, O'Malley (Vincent) et Simpsons-Sears Ltd.

La plaignante, M^me^ O'Malley (aujourd'hui M^me^ Vincent), travaillait à temps plein comme commis-vendeuse chez Simpsons-Sears Ltd. L'une des conditions de travail des commis-vendeuses à temps plein exigeait d'elles qu'elles travaillent à tour de rôle le vendredi soir, et deux samedis sur trois. Alors qu'elle travaillait chez le défendeur, la plaignante devint membre de l'Église adventiste du septième jour, qui exige de ses fidèles un respect rigoureux du sabbat, depuis le coucher du soleil du vendredi jusqu'au coucher du soleil du samedi. En raison de ses nouvelles convictions religieuses, la plaignante ne pouvait plus travailler le samedi chez son employeur. Lorsqu'elle en informa le directeur du personnel, il lui fit savoir que le travail du samedi était obligatoire et qu'elle serait congédiée si elle ne pouvait se présenter au travail. Elle accepta plus tard un travail à temps partiel, qui comportait environ deux fois moins d'heures de travail et une réduction correspondante de son salaire et de ses avantages sociaux. M^me^ O'Malley déposa une plainte pour discrimination en matière d'emploi, fondée sur la croyance, en violation de l'article 4(1)g) du Code ontarien des droits de la personne, L.R.O. 1980, chap. 340.

La commission d'enquête détermina que l'intention d'exercer une discrimination ne constitue pas un élément essentiel d'une violation de l'article 4(1)g) du Code, mais elle rejeta la plainte en expliquant que la Commission ne s'était pas acquittée de sa responsabilité d'établir que Simpsons-Sears avait agi de façon déraisonnable en prenant des mesures pour tenir compte des besoins de la plaignante après avoir appris que ses convictions religieuses étaient incompatibles avec l'obligation qu'elle avait de travailler le samedi.

L'appel interjeté par la Commission et la plaignante auprès de la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario fut rejeté. Au nom de la majorité des juges, le juge Southey détermina que l'intention est un élément essentiel de la discrimination, et comme Simpsons-Sears n'avait pas eu l'intention d'exercer de discrimination à l'égard de la plaignante, il n'y avait pas eu violation du Code.

La Commission et la plaignante interjetèrent appel de cette décision auprès de la Cour d'appel, qui déclara qu'il ne pouvait y avoir de violation au Code que si l'employeur avait eu l'intention d'exercer une discrimination pour l'un des motifs de discrimination illicite. La cour déclara qu'il était manifeste que cette intention n'existait pas, et l'appel fut rejeté.

La cause fut alors portée en appel auprès de la Cour suprême du Canada, qui l'accueillit avec dépens, dans un jugement unanime.

La Cour suprême du Canada déclara que la loi sur les droits de la personne a un caractère particulier et doit être interprétée de façon à promouvoir les objectifs généraux qui figurent au préambule du Code. Le Code n'entend pas punir les responsables d'une discrimination, mais plutôt soulager les personnes qui en sont victimes. Ce sont les résultats ou les effets d'une action qui importent.

La Cour suprême du Canada se dit d'avis que les tribunaux inférieurs avaient jugé erronément que l'intention d'exercer une discrimination est un élément nécessaire de la preuve. La preuve de l'intention délibérée ne doit pas être un facteur essentiel pour interpréter la loi sur les droits de la personne. Comme cette loi se préoccupe des conséquences d'un comportement plutôt que de la punition de ceux qui se sont mal comportés, il n'est pas nécessaire de démontrer l'existence d'une intention d'exercer une discrimination à l'égard d'un plaignant.

Dans l'affaire en cause, la politique de l'employeur obligeait les commis-vendeuses à temps plein à travailler le samedi, ce qui était incompatible avec les convictions religieuses de la plaignante. La Cour déclara que même si une condition de travail est sincèrement établie pour des raisons économiques et administratives justes et s'applique également à toutes les personnes qu'elle vise, elle peut cependant se révéler discriminatoire si elle affecte différemment les personnes auxquelles elle s'applique. Il s'agit là d'une discrimination indirecte ou structurelle. Dans ce genre de situation, l'employeur est tenu de tenir compte des besoins de la plaignante, sauf préjudice indu; en d'autres termes, il doit prendre toutes les mesures raisonnables pour répondre à ses besoins sans nuire indûment à la bonne marche de ses activités et sans dépenses excessives.

Quant au fardeau de la preuve, la Cour suprême déclara que la plaignante doit présenter une accusation apparemment fondée de discrimination. Si la discrimination indirecte fondée sur la croyance est établie et que la condition litigieuse a des rapports avec l'accomplissement du travail, l'employeur n'est pas tenu de la justifier, mais il doit prouver qu'il a pris toutes les mesures raisonnables possibles, sans préjudice indu, pour répondre aux besoins de l'employé. La Cour se dit d'avis que la commission d'enquête avait erronément obligé la Commission à établir cette preuve.

La Cour enjoignit au défendeur de verser à la plaignante à titre d'indemnité la différence entre sa rémunération à temps partiel du 23 octobre 1978 au 6 juillet 1979 et la rémunération à temps plein qu'elle aurait reçue au cours de cette période.

Randhawa et Lido Industrial Products Ltd., Ondrey

Le plaignant, originaire de l'Inde, avait prétendu que son employeur avait procédé de façon discriminatoire à un licenciement dont il avait aussi été la victime, tout en manifestant des préjugés favorables envers les employés d'ascendance polonaise et originaires d'Europe de l'Est. M. Randhawa déposa une plainte pour traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur la race, la couleur, l'ascendance et le lieu d'origine.

Au cours de son témoignage, le plaignant déclara qu'il travaillait depuis neuf ans pour cette entreprise, n'avait jamais été licencié et avait reçu des augmentations de salaire périodiques, et que l'on ne s'était jamais plaint de son rendement au travail. Même s'il avait le plus d'ancienneté au service d'expédition, aucun autre employé de ce service ne fut mis à pied au cours de la période en cause.

La preuve présentée à l'audience par la Commission révéla qu'aucun des onze employés ayant le plus d'ancienneté qui avaient été mis à pied n'était d'origine polonaise, même si 34 pour 100 des employés de l'usine étaient d'origine polonaise.

L'ancien superviseur du plaignant déclara que son rendement était aussi bon que celui des autres travailleurs du service d'expédition, et qu'il avait demandé aux propriétaires de l'usine de ne pas congédier le plaignant. L'un des propriétaires lui expliqua que les employés ayant le plus d'ancienneté avaient été mis à pied pour des raisons économiques, car c'était les mieux rémunérés. En outre, vers la fin de l'exercice, tous les employés du service d'expédition avaient été mis à pied, sauf deux.

La commission d'enquête accepta la preuve du défendeur, qui déclara que M. Randhawa avait été mis à pied dans le cadre d'un programme de licenciement de 60 travailleurs. Trente des 60 personnes mises à pied étaient d'origine polonaise, et les travailleurs d'ascendance polonaise constituaient 34 pour 100 de l'ensemble des employés. En outre, le pourcentage des travailleurs non blancs n'avait pas diminué par suite du licenciement.

D'autres preuves présentées par le défendeur indiquèrent que l'entreprise connaissait de graves difficultés financières depuis 1975 et avait décidé, en 1982, de réduire de façon importante ses effectifs dans tous les services. En 1983, l'entreprise déposa une proposition concordataire au titre de la Loi sur les faillites.

La commission d'enquête conclut que "la mise à pied de M. Randhawa et de 60 autres employés en mai 1982 s'explique, de toute évidence, et probablement de façon exclusive, par des raisons économiques. Aucune preuve convaincante ne permet de conclure à la présence d'un autre facteur, notamment l'origine ethnique, pour expliquer ce licenciement".

La plainte fut rejetée.

Scott et Foster Wheeler Ltd.

Le plaignant, M. Scott, citoyen canadien de race noire, soudeur-chaudronnier de son métier, s'était plaint d'un traitement discriminatoire en matière d'emploi, fondé sur

la race, la couleur et le lieu d'origine. Au début de 1982, il avait manifesté de l'intérêt pour un poste de soudeur dans le cadre d'un projet en Jamaïque, pour lequel il fut encouragé à présenter sa candidature, qui fut finalement refusée. Dans son témoignage devant la commission d'enquête, il déclara qu'on l'avait assuré qu'il serait le premier candidat retenu en raison de ses bons résultats aux tests de soudage. Pourtant, deux des six premiers noms de la liste des candidatures furent rayés : le sien et celui d'un collègue de race noire. M. Scott déclara qu'il fut informé que l'entreprise ne voulait plus engager de travailleurs de race noire pour ce projet, car elle avait déjà eu des difficultés considérables avec un autre soudeur de race noire.

En se fondant sur la preuve et sur les probabilités, la commission d'enquête jugea que la race, la couleur et le lieu d'origine de M. Scott avaient joué un rôle dans la décision du surintendant du projet et, en dernière analyse, de l'entreprise.

La commission d'enquête aborda une autre question. L'avocat du défendeur avait soutenu que la commission d'enquête n'avait pas compétence pour se saisir de la plainte, car si la décision avait un caractère discriminatoire, elle avait été prise par la société en Jamaïque, et la plainte ne relevait donc pas de la compétence provinciale. La commission d'enquête rejeta cette affirmation, car le plaignant avait présenté sa demande d'emploi en Ontario à un employeur assujetti aux lois ontariennes. La plainte relevait donc du Code.

L'audience fut reportée à la demande du défendeur, et le recours fut déterminé à une date ultérieure.

En se fondant sur la preuve établissant que le plaignant était un soudeur qualifié, compétent et bon travailleur, la commission d'enquête rejeta le témoignage du surintendant, qui considérait que le plaignant manquait de détermination et n'était pas capable de travailler fort.

La commission d'enquête évalua les dommages spéciaux en établissant une comparaison avec l'expérience de travail des quatre candidats retenus pour le projet en Jamaïque. En supposant que M. Scott aurait travaillé pour une période de 27 semaines, s'il n'avait pas été victime de discrimination, le salaire qu'il a perdu, moins le revenu qu'il a gagné ailleurs, s'élève à 27 806,48 $. Les cotisations à son régime de retraite et ses avantages sociaux s'élèvent à 2 579,85 $.

M. Scott déclara que le traitement discriminatoire dont il avait été l'objet était l'une des pires expériences de toute sa vie. En tenant compte des effets très graves de cette discrimination sur le plaignant, la commission d'enquête lui accorda une indemnité de 4 500 $ pour dommages généraux. L'intérêt sur ces sommes s'élevant à 15 027,60 $, l'indemnité totale accordée au plaignant est de 49 913,93 $.

Le défendeur a interjeté appel de la décision et de l'ordonnance auprès de la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario.

Motifs : infirmité, âge, existence d'un casier judiciaire

White et la Régie des alcools de l'Ontario, Tanner

Le plaignant avait été embauché par la Régie des alcools de l'Ontario en octobre 1978. Dans l'exécution de son travail de commis de magasin, il fut blessé au dos en 1981 en déchargeant de lourdes caisses d'alcool sur un convoyeur. Une fois rétabli d'une opération chirurgicale (ablation d'un disque fracturé), il reçut de son

médecin de famille l'autorisation de reprendre son travail à condition de ne pas soulever ou transporter d'objets lourds. De retour au travail, la Régie l'informa qu'il ne serait pas autorisé à reprendre son poste à moins de pouvoir en effectuer toutes les tâches.

Il participa alors à un programme de physiothérapie et de rééducation au centre hospitalier et de rééducation de la Commission des accidents du travail. À la fin de son traitement, il pouvait soulever des poids de 50 livres et transporter des poids de 20 livres. On lui fit savoir à nouveau qu'il ne reprendrait son emploi que s'il pouvait en effectuer toutes les tâches, notamment soulever et transporter des caisses lourdes pour des périodes prolongées.

Il déposa alors une plainte auprès de la Commission pour discrimination en matière d'emploi, fondée sur une infirmité.

Au cours de l'enquête, le défendeur continua de soutenir qu'il n'y avait pas de classification ou de poste comportant des travaux légers. Selon la politique de l'employeur, l'employé qui revient au travail après une blessure a droit à une période de rééducation de deux semaines, au cours de laquelle ses tâches sont modifiées pour qu'il n'ait pas à soulever d'objets lourds. Mais après cette période, il doit être reconnu médicalement capable d'accomplir toutes les tâches de son poste. Le défendeur ajouta que des modifications au travail du plaignant n'avaient pas été envisagées, parce que ces mesures auraient été injustes pour les autres commis, qui étaient tenus d'accomplir toutes les tâches de leur emploi.

La séance de conciliation n'ayant pas permis de régler la plainte, elle fut renvoyée à une commission d'enquête.

Les témoignages médicaux présentés à la Commission révélèrent que le plaignant était physiquement en mesure d'accomplir les tâches essentielles de son travail, mais qu'il ne pouvait soulever d'objets lourds de façon répétitive, ce qui semblait un élément peu important de son travail.

D'autres employés atteints de handicaps analogues déclarèrent que leurs tâches avaient été adaptées en fonction de leurs besoins. Il semble que certains exécutent davantage de travaux physiques, et que d'autres font davantage de travail de bureau. Dans l'affectation des tâches aux commis, les directeurs des magasins avaient une très grande marge de manoeuvre. Il avait été tenu compte des besoins de ces employés sans interruption des activités ou préjudice indu pour la Régie des alcools.

Après la conclusion de la commission d'enquête, la Régie des alcools communiqua le projet de règlement suivant à l'avocat de la Commission :

1. La Régie des alcools de l'Ontario s'engage à reprendre Ronald White sans délai au poste de "Commis III" qu'il occupait, aux conditions suivantes :

   a) la Régie n'exigera pas de M. White qu'il soulève des objets lourds ou se tourne et se penche fréquemment sur des périodes prolongées, au cours de l'accomplissement de ses tâches, notamment :

      (i) M. White ne sera pas tenu de participer aux travaux de déchargement;

      (ii) M. White pourra s'occuper de l'entretien des stocks, regarnir les étagères et apporter des caisses aux aires de présentation aux conditions suivantes :

a) lorsqu'il soulève une caisse, il doit pouvoir se trouver devant elle;

b) il doit soulever des caisses de moins de 50 livres au-dessus des épaules, sous réserve des restrictions médicales;

c) il pourra transporter les caisses à l'aide d'un diable;

d) il ne doit pas faire ce type de travail constamment, et lorsqu'il l'effectue, il doit le faire à un rythme conforme à son incapacité et aux restrictions médicales;

b) la Régie convient de rétablir M. White à un poste de commis III, avec ses droits d'ancienneté accumulés du 15 décembre 1981 à ce jour, conformément aux dispositions de la convention collective entre la Régie et le syndicat des employés de la Régie signée le 1er juillet 1983, et la Régie convient de rémunérer M. White au taux de salaire qu'il recevrait au titre de la convention collective s'il avait continué à travailler du 15 décembre 1981 à ce jour;

c) la Régie convient de mettre à jour, depuis le 15 décembre 1981, tous les droits et prestations auxquels M. White aurait droit au titre de l'article XV de la convention collective s'il avait continué de travailler comme commis III du 15 décembre 1981 jusqu'à ce jour;

d) M. White recevra des crédits de vacances totalisant 19 jours pour les années 1981 et 1985, et des crédits d'assiduité totalisant 48 jours 3/4.

2. La Régie convient de verser sans délai à M. White une indemnité de 9 000 $ pour dommages, ainsi répartie :

a) 7 000 $ en dommages spéciaux pour perte de salaire et intérêts du 1er juin 1983 au 30 mai 1984;

b) 2 000 $ en dommages généraux.

3. La Régie entend respecter les obligations imposées aux employeurs par le Code des droits de la personne, 1981, et reconnaît à cet égard qu'elle est tenue, en vertu du Code, de fournir des services et installations raisonnables aux candidats et employés atteints d'un handicap, et d'évaluer sur une base individuelle leurs aptitudes à effectuer une tâche. Elle déclare enfin qu'elle procède actuellement à une révision de ses méthodes en matière d'emploi, pour s'assurer qu'elles sont conformes aux dispositions du Code.

Le règlement fut consigné par la commission d'enquête, qui rendit alors un jugement de donner acte sur la base du règlement intervenu. L'affaire ayant cependant été réglée entre les parties avant la conclusion de la commission d'enquête, cette dernière ne rendit pas de décision.

Underwood et le Conseil des commissaires de police de Smiths Falls, Murphy

Le plaignant avait vu sa candidature à un poste d'agent de police écartée pour le seul motif qu'il avait 40 ans. La conciliation n'ayant pas permis de régler la plainte, la Commission demanda la constitution d'une commission d'enquête.

L'enquête révéla que 60 personnes avaient posé leur candidature à deux postes d'agent de police.

La commission d'enquête accepta la preuve de la Commission établissant que l'évaluation des candidatures avait surtout été fondée sur l'âge. Le candidat le plus âgé retenu après une première évaluation avait 31 ans. L'unique témoin du défendeur reconnut que la candidature de M. Underwood était supérieure à celle de l'un des candidats retenus, et supérieure ou égale à celle de l'autre. De l'avis de la commission d'enquête, la preuve révélait aussi qu'au cours de l'enquête, le chef de police et les membres du Conseil avaient indiqué que l'âge avait été un facteur important.

Le président de la commission d'enquête souligna que le manque de collaboration du défendeur avec l'agent chargé de l'enquête confinait à l'empêcher d'accomplir les devoirs de sa charge. En outre, le chef de police n'avait pas apporté à l'audience les demandes de candidature, qu'une assignation lui avait enjoint de présenter.

La commission d'enquête déclara que "le préjudice subi par le plaignant est d'autant plus sérieux que le traitement discriminatoire a été infligé par un organisme public, dont les décisions sont plus facilement connues et beaucoup plus susceptibles d'être considérées par le public comme étant justes que celles d'un organisme privé".

"Compte tenu de la nature et de l'importance de ce préjudice, de la nécessité de faire respecter la loi, surtout par un organisme public chargé de l'appliquer, ainsi que des tactiques d'obstruction utilisées au nom du Conseil, qui confinent à l'outrage au tribunal sur un point, j'ai évalué à 3 000 $ les dommages généraux à accorder au plaignant. Je les aurais évalués à 2 000 $, si j'avais eu la conviction qu'un élément punitif ne pouvait ou ne devait être considéré dans l'évaluation de ces dommages."

La commission d'enquête ordonna au Conseil des commissaires de police de Smiths Falls, en vue d'assurer le respect du Code dans ses pratiques ultérieures :

- d'autoriser les agents ou les mandataires de la Commission ontarienne des droits de la personne, à des moments raisonnables ou convenant aux deux parties, à examiner les formulaires de demande d'emploi du Conseil et ses méthodes de recrutement pour s'assurer qu'ils sont conformes au Code;

- d'élaborer et soumettre à l'approbation de la Commission un énoncé de politique sur l'application du Code à ses méthodes de recrutement et son intention de respecter les exigences du Code;

- de promettre à la Commission de faire connaître cette politique à son personnel et aux candidats à un emploi.

Lancaster et Zeller's Inc. et al.

Le plaignant avait posé sa candidature au poste de responsable de la prévention des pertes en 1983. Sur le formulaire de demande d'emploi, il devait indiquer s'il avait été condamné pour une infraction criminelle, s'il avait déjà été employé par l'entreprise et s'il connaissait des gens qui travaillaient pour l'entreprise. Il répondit par la négative à ces questions, fut embauché et fournit un rendement satisfaisant pendant plusieurs mois.

Des employés du défendeur apprirent par la suite qu'il avait travaillé chez Zeller's 16 ans auparavant, à l'âge de 22 ans, et qu'il fut renvoyé pour avoir volé des marchandises d'une valeur de moins de 50 $. Il fut accusé de ce crime et reconnu coupable. En 1977, le Gouverneur général en conseil lui accorda son pardon. De 1977 à 1983, il avait occupé divers emplois touchant la sécurité.

Lorsqu'il apprit la nouvelle de son renvoi antérieur, le défendeur le congédia parce qu'il n'avait pas dit la vérité en répondant aux questions du formulaire de demande d'emploi. Il avait aussi dissimulé des renseignements sur son emploi précédent chez Zeller's, au cours de l'enquête de l'entreprise, dont la politique est de ne pas réembaucher un employé congédié pour vol de biens appartenant à l'entreprise. Ces actes furent considérés par l'entreprise comme incompatibles avec le poste de responsable de la prévention des pertes, qui demande une grande confiance. Le plaignant déposa ensuite une plainte pour discrimination en matière d'emploi, fondée sur l'existence d'un casier judiciaire.

La conciliation n'ayant pas permis de régler la plainte, elle fut renvoyée à une commission d'enquête.

En étudiant les dispositions du Code invoquées par la plainte, la commission d'enquête se dit d'avis que la loi interdit clairement toute discrimination en matière d'emploi fondée sur une condamnation pour une infraction criminelle qui a fait l'objet d'un pardon. Elle déclara ensuite qu'un employeur "peut également demander quels sont les rapports éventuels entre la condamnation et l'aptitude d'un employé à accomplir le travail qu'il sollicite".

La commission d'enquête accepta la preuve présentée par le défendeur, qui déclara que l'entreprise ne savait pas que le plaignant congédié pour vol en 1967 avait été accusé et reconnu coupable. La question était de savoir s'il y avait eu discrimination en matière d'emploi en raison du casier judiciaire du plaignant.

Le défendeur déclara que ce n'était pas la condamnation du plaignant qui avait entraîné son renvoi, mais bien ses déclarations inexactes sur sa demande d'emploi. En se fondant sur la preuve recueillie, la commission d'enquête conclut que les déclarations inexactes du plaignant touchant son emploi précédent auprès de l'entreprise étaient une question essentielle pour le type de travail qu'il sollicitait. "Le plaignant lui-même a reconnu ce fait en expliquant pourquoi il n'avait pas révélé la vérité, car il espérait faire ses preuves au travail."

La commission d'enquête se dit d'avis qu'elle ne pouvait contester l'importante décision de l'employeur de ne pas réembaucher les employés qu'il avait congédiés pour vol, et conclut que la décision de l'entreprise de ne pas les réembaucher n'avait aucun rapport avec une condamnation pour infraction criminelle. La plainte fut donc rejetée. La Commission a interjeté appel de la décision auprès de la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario.

DISCRIMINATION EN MATIÈRE DE LOGEMENT, CONTRATS, BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

Motifs : race, couleur, âge, sexe, état matrimonial, état familial

Reese et London Realty and Rentals Ltd., Davies, Clement

La plaignante, Madame Reese, de race noire, avait déclaré qu'on lui avait refusé un logement en raison de sa race et de sa couleur.

Au cours de l'enquête, elle expliqua qu'après avoir vu un logement annoncé dans un journal, elle téléphona à l'agent de location du défendeur, Madame Clement, qui lui dit qu'il y avait deux autres logements à louer dans le voisinage. Selon la plaignante, après avoir discuté des avantages des trois possibilités, Mme Clement lui laissa entendre que la maison du 34, rue Brentwood serait la plus appropriée pour la famille Reese.

Après avoir circulé en voiture devant les trois logements, la plaignante téléphona à Mme Clement pour prendre rendez-vous le lendemain, 8 juin, au 34, rue Brentwood. Arrivée la première sur les lieux, elle attendit l'arrivée de l'agent de location, qui lui dit ensuite que les locataires avaient oublié de lui laisser la clé, tel qu'entendu, et qu'elle ne pouvait donc pas faire visiter la maison à Mme Reese.

La commission d'enquête eut de la difficulté à accepter les prétentions de l'agent de location touchant la clé oubliée, car la preuve indiquait que les locataires étaient intéressés à faire visiter le logement, car ils avaient demandé de partir avant l'expiration du bail.

La plaignante demanda alors de visiter les deux autres maisons, mais l'agent lui répondit qu'elles avaient déjà été louées.

L'agent de location du défendeur déclara qu'elle n'avait pu faire visiter la maison Brentwood à la plaignante, mais lui avait dit qu'elle essaierait à nouveau de se procurer la clé des locataires. Elle ajouta que la maison de la rue Brentwood avait été louée lorsqu'elle communiqua de nouveau avec Mme Reese.

La commission d'enquête conclut que l'agent de location avait agi avec une célérité inhabituelle pour louer cette maison après que Mme Reese lui eut clairement indiqué qu'elle était intéressée à la louer. Elle se dit également d'avis que l'agent n'avait pas voulu louer les deux autres logements à la plaignante en lui affirmant qu'ils étaient déjà loués.

La preuve révéla que ces deux logements n'avaient pas été loués le 8 juin, date de la rencontre de l'agent et de Mme Reese. Les formulaires de demande de location n'avaient été remplis que le 10 et le 11 juin.

Mme Reese ajouta que les événements du 8 juin avaient éveillé les soupçons de son mari, de race blanche, qui téléphona à l'agent de location au sujet de l'annonce et apprit que les deux maisons étaient toujours à louer. Il prit rendez-vous, sous un nom d'emprunt, pour les visiter. En compagnie d'une amie de race blanche, qui se fit passer pour sa femme, M. Reese rencontra l'agent de location devant l'un des logements, qui lui assura qu'il pouvait le louer.

Par la suite, M^me^ Reese confondit l'agent de location en lui révélant la ruse imaginée par son mari, et lui demanda pour quelle raison elle lui avait refusé la possibilité de louer un logement. L'agent lui répondit que c'était à cause des préjugés des voisins.

Au moment de la plainte, M. Davies était président de l'entreprise défenderesse. Il pouvait annuler la décision de son agent de location et corriger les torts qu'elle avait causés. La commission d'enquête conclut qu'il avait des motifs de soupçonner l'agent d'être inspirée par ses préjugés à l'égard des Noirs dans son travail de location de logements dans le secteur en cause. La commission d'enquête invoqua en preuve que le défendeur avait loué des logements à des Noirs dans d'autres secteurs de la ville, mais qu'il ne l'avait pas fait à Orchard Park, où il louait une vingtaine de logements. "M. Davies a plutôt choisi d'appuyer sans discussion le pouvoir qu'il avait donné à M^me^ Clement d'agir comme bon lui semblait."

La commission d'enquête conclut qu'il y avait eu discrimination interdite par le Code et rendit la décision suivante :

- les défendeurs sont conjointement et solidairement responsables d'une discrimination à l'endroit de la plaignante, M^me^ Reese, en violation des articles 3(1)a) et 3(1)b) du Code ontarien des droits de la personne, 1980;

- les défendeurs lui verseront une indemnité de 200 $ pour dommages spéciaux;

- ils lui verseront une indemnité de 2 500 $ pour dommages généraux;

- un intérêt antérieur au jugement, à compter du dépôt de la plainte, sera versé à M^me^ Reese sur les dommages spéciaux et généraux.

Bates et Zurich Insurance Company of Canada

Le plaignant, Michael Bates, célibataire de 20 ans, qui n'avait pas eu d'accident d'automobile et dont le dossier ne contenait aucun point d'inaptitude, fut informé par la Zurich Insurance Company qu'il devait payer une prime plus élevée que les femmes, les hommes mariés de son âge et les célibataires de 25 ans ou plus.

La commission d'enquête examina le bien-fondé du système de classement des primes de l'industrie de l'assurance, dont les taux pour les primes d'assurance automobile sont déterminés en fonction de divers facteurs tels que l'âge, le sexe et l'état matrimonial.

Les avocats des parties reconnurent que l'accusation de discrimination était apparemment fondée, c'est-à-dire que les primes étaient établies en fonction de facteurs interdits par le Code. Il ne restait donc qu'à établir si le système de classification de la Zurich relevait des dispositions de l'article 21 du Code, qui reconnaît aux assureurs la possibilité d'établir des distinctions entre des personnes fondées sur des motifs interdits par le Code, pour des raisons sérieuses.

Pour rendre sa décision, la commission d'enquête étudia la décision de 1982 de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Commission ontarienne des droits de la personne et al. et la municipalité d'Etobicoke, qui portait sur une exception limitée à

une interdiction générale de discrimination. Dans cette affaire, il fut établi que pour interpréter et appliquer les exceptions prévues au Code, il importe de tenir compte des principes généraux de son préambule, touchant la reconnaissance de la dignité et des droits de chaque personne. Dans cet esprit, la commission d'enquête déclara qu'en Ontario, "les personnes doivent être traitées et évaluées, le plus possible, sur une base individuelle, sans égard aux caractéristiques stéréotypées des groupes". C'est pourquoi, tout comme les employeurs sont tenus d'établir que des restrictions discriminatoires fondées sur les caractéristiques de groupes sont raisonnablement nécessaires à l'accomplissement sûr, efficace et économique d'un travail, les assureurs doivent également établir que des systèmes discriminatoires de classification sont raisonnablement nécessaires pour assurer une exploitation efficace du système d'assurance.

La commission d'enquête déclara que pour déterminer ce qui est "raisonnablement nécessaire" à cette efficacité, il doit être établi que le système de classification est fondé sur des faits, c'est-à-dire qu'il doit exister un rapport de cause à effet entre les facteurs discriminatoires et les risques assumés par les assureurs.

Dans l'application de cette norme, la commission d'enquête déclara que même si la Zurich prétendait que les célibataires, les hommes et la catégorie générale des personnes de moins de 25 ans représentent en fait un risque plus élevé, aucune preuve scientifique n'établissait un rapport direct de cause à effet entre les risques et les catégories utilisées pour la tarification. La commission d'enquête souligna que cette distinction ne semblait guère fondée "que sur les antécédents en matière d'accidents", et que l'industrie de l'assurance ne peut se fonder sur 30 ans de tradition pour justifier un système discriminatoire de tarification.

La commission d'enquête souligna aussi que selon la règle générale, les exceptions aux interdictions touchant la discrimination dans la loi sur les droits de la personne doivent être interprétées de façon restrictive. Dans l'affaire en cause, Zurich devait établir que l'essence de ses activités risquait d'être ébranlée si elle ne pouvait plus recourir à des distinctions discriminatoires fondées sur des groupes. La commission d'enquête conclut que Zurich n'avait pas établi que l'abandon de ses catégories de tarification compromettrait l'essence de ses activités. L'avocat de la Commission souligna même qu'il existe une formule de remplacement utilisée actuellement pour les conducteurs de plus de 25 ans : pour ces conducteurs, l'industrie de l'assurance détermine les primes en se fondant exclusivement sur des facteurs non discriminatoires directement associés, tels que le dossier et l'expérience des conducteurs et l'utilisation de leur véhicule.

La commission d'enquête conclut que même si l'industrie de l'assurance avait agi en toute bonne foi (ayant élaboré son système existant de tarification pour des raisons économiques), les classifications existantes qu'elle appliquait aux conducteurs célibataires de sexe masculin de moins de 25 ans constituaient une violation du Code et n'étaient pas fondées sur des motifs raisonnables.

Le défendeur a interjeté appel de la décision auprès de la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario.

<u>London Life Insurance Company et la Commission ontarienne des droits de la personne, Skidmore</u>

La plaignante, Madame Skidmore, avait prétendu que la police d'assurance que lui avait vendue la London Life était discriminatoire en raison de son sexe. L'assureur s'adressa alors à la Cour suprême de l'Ontario pour lui demander de proclamer que sa police d'assurance ne constituait pas une violation des droits de la plaignante au titre du Code.

M^me^ Skidmore déclara qu'elle avait été hospitalisée pour un trouble médical sans rapport avec sa grossesse, survenu dix semaines avant la date prévue de l'accouchement, et qu'elle n'était pas en congé de maternité. Sa demande de prestations lui fut refusée par l'assureur, car sa maladie s'était produite à une période pendant laquelle elle avait droit à un congé de maternité. Elle se plaignit d'un traitement discriminatoire fondé sur le sexe, en violation du Code.

Touchant sa compétence à être saisie de l'affaire, la Cour jugea qu'aucune disposition du Code ne lui interdisait de statuer sur des questions de droit pertinentes. Elle conclut cependant qu'une décision de sa part n'empiétait en rien sur la compétence de la Commission et n'empêchait pas la Commission de faire enquête sur la plainte. La Cour étudia ensuite le bien-fondé de la plainte et conclut que les dispositions de la police invoquées pour refuser à M^me^ Skidmore des prestations d'invalidité étaient nulles, car la police refusait ces prestations à une employée pour la période où elle pouvait choisir de prendre un congé de maternité, mais ne l'avait pas fait.

La Cour rendit un jugement favorable à la Commission et à la plaignante.

La requête fut donc rejetée, et la London Life fut condamnée aux dépens.

Cette décision aura des conséquences très importantes sur les femmes qui se voient refuser des prestations d'invalidité pendant leur grossesse. Si un employeur offre une garantie de congé de maladie à ses employés, cette garantie doit s'appliquer aux femmes enceintes, à moins qu'elles soient en congé de maternité.

<u>La Municipalité de la Communauté urbaine de Toronto et al. et la Commission ontarienne des droits de la personne, Medcalf, Somwaru</u>

Les plaignants, M. Medcalf et Madame Somwaru, avaient déclaré qu'on leur avait refusé le droit à un traitement égal, sans discrimination fondée sur l'état d'assisté social, en violation de l'article 1 du Code.

La municipalité demanda à la Commission de ne pas entendre les plaintes en application de l'article 33(1)c) du Code, parce qu'elles n'étaient pas de la compétence de la Commission pour les raisons suivantes :

- l'administration de l'aide sociale n'est pas un "service" défini à l'article 1 du Code;

- au titre de la Loi sur l'assistance sociale générale, l'administrateur de l'aide sociale est habilité à déterminer l'admissibilité et l'importance des prestations, et n'est donc pas assujetti au Code;

- les conclusions de la Commission pourraient aller à l'encontre de celles de la Commission de révision de l'aide sociale ou de la Cour d'appel, sapant ainsi l'intention de la Loi sur l'assistance sociale générale;

- la Commission n'a pas compétence pour juger de la décision de la Commission de révision de l'aide sociale, qui est un tribunal administratif.

La Commission se déclara compétente et avisa la municipalité de son intention de faire enquête sur les plaintes.

La municipalité sollicita un examen judiciaire de la décision de la Commission, et sa demande fut rejetée par la Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario pour les raisons suivantes :

> "À notre avis, le type d'aide sociale en cause correspond parfaitement aux "services, biens et installations" de l'article 1 du Code des droits de la personne, 1981, et la plainte est donc de la compétence de la Commission défenderesse. En outre, la Commission n'a pas erré en exerçant sa discrétion au titre de l'article 33 du Code. Nous sommes d'avis que la plainte est de celles que la Commission est légalement habilitée à instruire."

STATISTIQUES

Répartition des plaintes

Tableaux		Page
1	Selon les régions et les motifs de discrimination, 1985-1986	75
2	Selon les régions et les motifs de discrimination (emploi), 1985-1986	75
3	Selon les régions et les motifs de discrimination, 1984-1985	76
4	Selon les régions et les motifs de discrimination (emploi), 1984-1985	76
5	Selon les motifs de discrimination et les domaines, 1985-1986	78
6	Selon les motifs de discrimination et les domaines, 1984-1985	79
7	Selon les types de handicaps, 1985-1986 (1984-1985)	81
8	Selon le sexe et les motifs, 1985-1986 (1984-1985)	83
9	Plaintes introduites d'office, selon les motifs de discrimination, 1985-1986 (1984-1985)	84

Règlement des plaintes

10	Selon le type de règlement et les motifs de discrimination, 1985-1986	85
11	Selon le type de règlement et les motifs de discrimination, 1984-1985	86
12	Plaintes réglées, selon les motifs de discrimination, 1985-1986	89
13	Plaintes réglées, selon les motifs de discrimination, 1984-1985	90
14	Selon le type de règlement, les motifs et les domaines de discrimination, 1985-1986	92
15	Selon le type de règlement, le sexe du plaignant et les motifs de discrimination, 1985-1986	94
16	Selon le type de règlement et les motifs de discrimination en matière d'emploi, 1985-1986	95
17	Dossiers classés, selon les types d'emploi et les motifs de discrimination, 1985-1986	97
18	Dossiers classés, selon les secteurs industriels et les motifs de discrimination, 1985-1986	98

Autres tableaux

19	Commissions d'enquête, 1985-1986 (1984-1985)	100
20	Demandes de renseignements, observance spontanée de la loi et éducation du public, 1985-1986 (1984-1985)	101
21	Activités de la Section des rapports entre les races, consultations et éducation du public, selon les secteurs, 1985-1986 (1984-1985)	102

TABLEAU 1 - Répartition des plaintes selon les régions et les motifs de discrimination, 1985-1986

Motif : / Région :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Âge	État matrimonial	État familial	Infirmité	Divers*	Total	Pourcentage (%) de l'ensemble
Est	16 (11)	5 (3)	4 (3)	33 (23)	14 (10)	8 (6)	5 (3)	2 (1)	54 (37)	4 (3)	145 (100)	(11)
Hamilton-Niagara	15 (8)	3 (1)	5 (3)	23 (12)	14 (7)	20 (10)	9 (5)	7 (4)	84 (44)	12 (6)	192 (100)	(14)
Nord	19 (12)	3 (2)	1 (1)	24 (16)	19 (12)	12 (8)	9 (6)	5 (3)	54 (35)	8 (5)	154 (100)	(11)
Sud-Ouest	35 (18)	8 (4)	3 (1)	35 (18)	24 (12)	27 (14)	5 (2)	11 (5)	46 (23)	7 (3)	201 (100)	(15)
Toronto-Centre	59 (20)	18 (6)	13 (4)	47 (16)	21 (7)	37 (13)	10 (4)	5 (2)	73 (25)	9 (3)	293 (100)	(22)
Toronto-Est	41 (21)	2 (1)	8 (5)	33 (17)	18 (9)	16 (8)	2 (1)	2 (1)	62 (32)	8 (5)	191 (100)	(14)
Toronto-Ouest	45 (25)	9 (5)	6 (3)	13 (7)	11 (6)	20 (11)	10 (6)	2 (2)	58 (32)	6 (3)	180 (100)	(13)
Total	230 (17)	48 (4)	40 (3)	208 (15)	121 (9)	140 (10)	50 (4)	34 (2)	431 (32)	54 (4)	1356 (100)	(100)

TABLEAU 2 - Répartition des plaintes selon les régions et les motifs de discrimination (emploi), 1985-1986

Est	12 (11)	2 (2)	3 (2)	29 (27)	14 (13)	6 (6)	1 (-)	2 (2)	40 (37)	-	109 (100)	(10)
Hamilton-Niagara	13 (9)	2 (2)	5 (3)	22 (15)	14 (9)	20 (13)	1 (-)	4 (3)	70 (46)	-	151 (100)	(14)
Nord	9 (7)	2 (2)	1 (1)	17 (15)	19 (16)	12 (10)	6 (3)	1 (1)	53 (45)	-	120 (100)	(11)
Sud-Ouest	24 (17)	5 (3)	2 (1)	28 (19)	24 (17)	21 (14)	2 (1)	1 (1)	37 (26)	2 (1)	146 (100)	(14)
Toronto**	123 (22)	20 (4)	17 (3)	84 (15)	51 (9)	65 (12)	12 (2)	6 (1)	171 (31)	4 (1)	553 (100)	(51)
Total	181 (17)	31 (3)	28 (3)	180 (17)	122 (11)	124 (11)	22 (2)	14 (1)	371 (34)	6 (1)	1079 (100)	(100)

* État d'assisté social, existence d'un casier judiciaire, représailles ou violation du règlement intervenu, aucun motif (article 33).

** Ensemble des trois régions de Toronto.

TABLEAU 3 - Répartition des plaintes selon les régions et les motifs de discrimination, 1984-1985

Motif : / Région :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Âge	État matrimonial	État familial	Infirmité	Divers*	Total	Pourcentage (%) de l'ensemble
Est	17 (13)	2 (2)	2 (2)	32 (25)	6 (5)	15 (12)	4 (3)	3 (2)	42 (33)	4 (3)	127 (100)	(8)
Nord	14 (9)	3 (2)	4 (3)	33 (21)	14 (9)	14 (9)	10 (6)	4 (3)	56 (36)	3 (2)	155 (100)	(10)
Sud-Ouest	78 (19)	11 (3)	12 (3)	64 (16)	43 (11)	43 (11)	20 (5)	11 (3)	95 (23)	21 (6)	398 (100)	(25)
Toronto-Centre	77 (24)	17 (5)	21 (7)	41 (13)	15 (5)	30 (10)	13 (4)	7 (2)	89 (28)	5 (2)	315 (100)	(20)
Toronto-Est	66 (19)	19 (6)	11 (3)	53 (15)	27 (8)	31 (9)	20 (6)	8 (2)	92 (27)	14 (5)	341 (100)	(21)
Toronto-Ouest	76 (29)	5 (2)	16 (6)	34 (13)	25 (10)	19 (7)	11 (4)	6 (2)	64 (24)	7 (3)	263 (100)	(16)
Total	328 (21)	57 (4)	66 (4)	257 (16)	130 (8)	152 (10)	78 (5)	39 (2)	438 (27)	54 (3)	1599 (100)	(100)

TABLEAU 4 - Répartition des plaintes selon les régions et les motifs de discrimination (emploi), 1984-1985

Est	8 (9)	1 (1)	1 (1)	28 (32)	6 (7)	14 (16)	3 (3)	-	27 (31)	-	88 (100)	(7)
Nord	5 (4)	2 (2)	4 (3)	29 (24)	10 (8)	12 (10)	7 (6)	1 (1)	51 (42)	-	121 (100)	(10)
Sud-Ouest	58 (18)	6 (2)	10 (3)	55 (17)	42 (13)	34 (10)	17 (5)	6 (2)	99 (30)	-	327 (100)	(26)
Toronto**	178 (25)	31 (4)	42 (6)	110 (15)	67 (9)	65 (9)	21 (3)	11 (2)	191 (27)	3 (-)	719 (100)	(57)
Total	249 (20)	40 (3)	57 (5)	222 (18)	125 (10)	125 (10)	48 (4)	18 (1)	368 (29)	3 (-)	1255 (100)	(100)

* État d'assisté social, existence d'un casier judiciaire, représailles ou violation du règlement intervenu.
** Ensemble des trois régions de Toronto.

TABLEAUX SUR LA RÉPARTITION DES PLAINTES

Les données des Tableaux 1 à 9 permettent de comparer le nombre et le type de plaintes déposées et la fréquence du recours au Code pour faire respecter les droits reconnus en Ontario.

TABLEAUX 1 et 3 - Répartition des plaintes selon les régions et les motifs de discrimination, 1985-1986 (1984-1985)

Ces deux tableaux indiquent la répartition des plaintes déposées dans chacune des sept régions administratives de la Commission (voir la délimitation des régions sur la carte présentée en page 34).

En 1985-1986, la Commission a été saisie de 293 plaintes dans la seule région de Toronto-Centre (centre-ville), soit 22 pour 100 de l'ensemble des plaintes. Viennent ensuite la région Sud-Ouest, avec 201 plaintes (15 pour 100), les régions Hamilton-Niagara et Toronto-Est, avec 192 et 191 plaintes respectivement (14 pour 100 chacune), la région Toronto-Ouest, avec 180 plaintes (13 pour 100), la région Nord, avec 154 plaintes (11,3 pour 100) et la région Est, avec 145 plaintes (10,7 pour 100).

En 1985-1986, les plaintes de discrimination provenant des trois régions de Toronto représentaient 49 pour 100 de l'ensemble des plaintes, contre 51 pour 100 pour les quatre autres régions de la province. Cela représente un changement important par rapport aux données de 1984-1985, alors que les plaintes déposées dans les trois régions de Toronto représentaient 57 pour 100 de l'ensemble, contre 43 pour 100 pour les quatre autres régions.

Le nombre de plaintes (664) déposées dans les trois régions de Toronto en 1985-1986 a diminué de 28 pour 100 par rapport aux 919 plaintes déposées en 1984-1985. Parallèlement, le nombre de plaintes déposées dans les quatre autres régions (692) en 1985-1986 a légèrement augmenté par rapport aux 680 plaintes enregistrées en 1984-1985.

Les motifs de discrimination les plus souvent invoqués dans toutes les régions sont l'infirmité, suivis de la race (dans les trois régions de Toronto) et du sexe (dans les autres régions). Viennent ensuite l'âge et le harcèlement sexuel, invoqués de façon comparable dans toutes les régions.

TABLEAUX 2 et 4 - Répartition des plaintes selon les régions et les motifs de discrimination (emploi), 1985-1986 (1984-1985)

Ces deux tableaux indiquent le nombre de plaintes de discrimination en matière d'emploi, à l'exclusion des plaintes figurant au Tableau 1 en matière de services, logement, contrats, associations professionnelles, représailles et violation du règlement intervenu.

En 1985-1986, les trois régions de Toronto représentaient 51 pour 100 de l'ensemble des plaintes de discrimination en matière d'emploi, contre 49 pour 100 pour les autres domaines, comme l'indique le Tableau 1. En d'autres termes, les quatre autres régions de la province ont reçu plus de plaintes de discrimination en matière de services, logement et contrats que les trois régions de Toronto. En fait, si l'on soustrait du Tableau 1 les données du Tableau 2, on constate que des 277 plaintes de discrimination dans les domaines autres que l'emploi, 166 (60 pour 100) proviennent des quatre autres régions, contre 111 (40 pour 100) des trois régions de Toronto.

TABLEAU 5 - Répartition des plaintes selon les motifs de discrimination et les domaines, 1985-1986

Motif : / Domaine :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Âge	État matrimonial	État familial	Infirmité	État d'assisté social (logement seulement)	Existence d'un casier judiciaire (emploi seulement)	Représailles ou violation du règlement intervenu	Aucun motif (art. 33)	Total	Pourcentage
Services	20	15	8	21	-	2	10	2	49	1	-	-	8	136	10
Logement	25	2	3	2	-	9	18	18	10	20	-	-	-	107	8
Contrats	4	-	1	1	-	3	-	-	1	-	-	-	-	10	1
Emploi	181	31	28	182	121	124	22	14	371	-	3	-	3	1080	80
Associations professionnelles	-	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	3	-
Représailles	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	17	-	18	1
Violation du règlement intervenu	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-
Total	**230**	**48**	**40**	**208**	**121**	**140**	**50**	**34**	**431**	**21**	**3**	**19**	**11**	**1356**	**100**
Pourcentage	17	4	3	15	9	10	4	2	32	2	-	1	1	100	
Plaintes fondées sur les nouvelles dispositions du Code:															
Discrimination indirecte	1	1	1	10	-	-	-	-	3	-	-	-	-	16	26
Discrimination fondée sur l'association	9	-	1	1	-	1	4	-	5	1	-	-	-	22	36
Intention d'enfreindre un droit	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2
Publicité	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	3
Demandes d'emploi	1	-	-	4	-	5	2	1	4	-	-	-	-	17	28
Agences de placement	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	3	5
Emploi et régimes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	**11**	**1**	**2**	**18**	**-**	**7**	**6**	**1**	**14**	**1**	**-**	**-**	**-**	**61**	**100**

TABLEAU 6 - Répartition des plaintes selon les motifs de discrimination et les domaines, 1984-1985

Motif : / Domaine :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Âge	État matrimonial	État familial	Infirmité	État d'assisté social (logement seulement)	Existence d'un casier judiciaire (emploi seulement)	Représailles ou violation du règlement intervenu	Total	Pourcentage
Services	35	10	7	23	-	10	8	1	50			-	144	9
Logement	36	7	1	7	5	17	22	19	15	34		-	163	10
Contrats	4	-	1	2	-	-	-	1	2			-	10	1
Emploi	249	40	57	222	125	125	48	18	368		3	-	1255	78
Associations professionnelles	4	-	-	3	-	-	-	-	3			-	10	1
Représailles	-	-	-	-	-	-	-	-	-			16	16	1
Violation du règlement intervenu	-	-	-	-	-	-	-	-	-			1	1	-
Total	**328**	**57**	**66**	**257**	**130**	**152**	**78**	**39**	**438**	**34**	**3**	**17**	**1599**	**100**
Pourcentage	21	4	4	16	8	10	5	2	27	2	-	1	100	
Plaintes fondées sur les nouvelles dispositions du Code:														
Discrimination indirecte	5	5	15	28	-	5	-	2	9	1	-	-	70	43
Discrimination fondée sur l'association	11	1	-	4	1	1	2	4	4	1	-	1	30	18
Intention d'enfreindre un droit	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	2	1
Publicité	-	3	2	6	-	2	1	1	2	-	-	-	17	10
Demandes d'emploi	-	-	2	7	-	14	15	-	5	-	-	-	43	26
Agences de placement	1	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	4	2
Emploi et régimes	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	**17**	**10**	**19**	**47**	**1**	**22**	**18**	**7**	**21**	**3**	**-**	**1**	**166**	**100**

TABLEAUX 5 et 6 - Répartition des plaintes selon les motifs de discrimination et les domaines, 1985-1986 (1984-1985)

Le nombre de plaintes déposées a diminué de 15 pour 100 en 1985-1986: 1 356 plaintes ont été déposées, contre 1 599 en 1984-1985. Comme l'indique le Tableau 1, cette baisse n'a été enregistrée que dans les trois régions de Toronto.

Elle s'explique principalement par une baisse du nombre de plaintes de discrimination fondée sur la race et le sexe, et par une légère diminution des plaintes de discrimination fondée sur d'autres motifs.

Les plaintes de discrimination fondée sur une infirmité ont été les plus nombreuses en 1985-1986 et représentent 32 pour 100 de l'ensemble des plaintes déposées.

Viennent ensuite les plaintes de discrimination fondée sur la race (17 pour 100), le sexe (15 pour 100), l'âge (10 pour 100) et le harcèlement sexuel (9 pour 100).

La discrimination en matière d'emploi est la plus souvent invoquée, représentant 80 pour 100 de l'ensemble des plaintes en 1985-1986, soit 2 pour 100 de plus qu'en 1984-1985. Les plaintes de discrimination en matière de services et de logement représentaient 10 et 8 pour 100 respectivement de l'ensemble des plaintes, et la discrimination dans les autres domaines 2 pour 100.

TABLEAU 7 - Répartition des plaintes selon les types de handicaps et les domaines de discrimination, 1985-1986 (1984-1985)

Domaine : / Type de handicap :	1985-1986							1984-1985						
	Services	Logement	Contrats	Emploi	Associations professionnelles	Total	Pourcentage	Services	Logement	Contrats	Emploi	Associations professionnelles	Total	Pourcentage
Troubles sensoriels (de la vue, de l'ouïe, de la parole, etc.)	12	1	-	32	-	45	10	10	3	-	41	1	55	13
Troubles respiratoires (asthme, maladies pulmonaires, etc.)	-	-	-	15	-	15	3	-	-	-	10	-	10	2
Membres et doigts (amputation, déficience, etc.)	3	1	-	57	-	61	15	-	3	-	47	-	50	11
Troubles cardiovasculaires (troubles cardiaques, hypertension, accident vasculaire, etc.)	2	1	-	10	-	13	3	-	1	-	18	-	19	4
Troubles neuromusculaires (dystrophie, sclérose, paralysie cérébrale, quadriplégie, etc.)	14	2	-	10	-	26	6	7	3	1	11	-	22	5
Troubles neurologiques (épilepsie, crises, lésions cérébrales, etc.)	5	1	-	18	-	24	6	5	-	-	28	1	34	8
Affections et troubles d'ordre général (lésions au dos, allergies, cancer, diabète, hernie, etc.)	7	2	1	140	-	150	35	12	-	-	124	-	136	31
Divers (handicaps multiples, obésité, etc.)	2	-	-	31	-	33	8	2	-	-	57	1	60	14
Difficultés d'apprentissage (dyslexie, etc.)	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	-	2	1
Déficience mentale (ou affaiblissement intellectuel)	1	-	-	1	-	2	-	8	3	1	3	-	15	3
Troubles mentaux (troubles psychiatriques, troubles de la personnalité, toxicomanies, etc.)	2	2	-	36	-	40	9	6	2	-	27	-	35	8
Plaintes au titre de la Loi sur les accidents du travail	-	-	-	21	-	21	5	-	-	-	-	-	-	-
Total	49	10	1	371	-	431	100	50	15	2	368	3	438	100
Pourcentage	12	2	-	86	-	100		11	3	1	84	1	100	

TABLEAU 7 - Répartition des plaintes selon les types de handicaps et les domaines de discrimination, 1985-1986 (1984-1985)

Les plaintes de discrimination fondée sur un handicap physique ou mental (motif le plus souvent invoqué) s'élèvent à 431 et représentent 32 pour 100 de l'ensemble des plaintes déposées en 1985-1986.

On ne constate guère de changement en 1985-1986 par rapport au nombre de plaintes déposées en 1984-1985.

En 1985-1986, le nombre de plaintes de discrimination fondée sur les affections et les troubles d'ordre général a continué d'augmenter, et ce type de handicap représente 35 pour 100 de l'ensemble des plaintes, suivi par les déficiences des membres et des doigts (15 pour 100) et les troubles sensoriels (10 pour 100).

Au cours du même exercice, 21 plaignants ont eu recours aux nouvelles dispositions du Code, qui interdisent toute discrimination à l'endroit des personnes qui ont demandé ou reçu des prestations au titre de la Loi sur les accidents du travail à la suite d'une incapacité ou d'une blessure.

TABLEAU 8 - Répartition des plaintes selon le sexe du plaignant et les motifs de discrimination

Hommes			Femmes	
1984-1985	1985-1986		1985-1986	1984-1985
221	146	Race ou couleur	83	102
32	33	Origine ethnique	14	25
47	25	Croyance	15	18
50	56	Sexe	148	200
5	4	Harcèlement sexuel	116	125
82	93	Âge	45	69
24	20	État matrimonial	27	51
10	9	État familial	25	29
269	255	Infirmité	175	164
9	6	État d'assisté social	15	25
3	3	Existence d'un casier judiciaire	-	-
7	14	Représailles	3	9
-	2	Violation du règlement intervenu	-	1
-	7	Aucun motif	4	-
759	673	Total*	670	818
48%	50%		50%	52%

* La différence entre le total qui figure sur ce tableau et celui des Tableaux 1 et 5 représente les plaintes introduites d'office au cours de l'exercice.

TABLEAU 8

En 1985-1986, conformément à la tendance constatée au cours des années antérieures, les femmes ont déposé plus de plaintes que les hommes pour discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, l'état matrimonial ou l'état familial, et les hommes ont déposé plus de plaintes que les femmes pour discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, la croyance, l'âge ou une infirmité.

La discrimination fondée sur le sexe comprend la discrimination fondée sur la grossesse, qui a fait l'objet de 30 plaintes en 1985-1986.

TABLEAU 9 - Plaintes introduites d'office, selon les motifs de discrimination, 1985-1986 (1984-1985)

	1985-1986	1984-1985
Race ou couleur	1	6
Origine ethnique	1	-
Croyance	-	1
Sexe	4	7
Harcèlement sexuel	1	-
Âge	2	1
État matrimonial	3	2
Infirmité	1	5
Total	13	22

TABLEAU 9

Au titre du Code, la Commission peut introduire d'office une plainte ou faire enquête lorsqu'une infraction au Code lui semble évidente, sans pour autant être reliée à des plaintes précises.

Voici quelques exemples de plaintes introduites d'office par la Commission en 1985-1986.

- Traitement discriminatoire allégué de la part d'un employeur en matière de promotion à l'endroit d'employés d'origine philippine, dont les pratiques furent révélées au cours d'une enquête portant sur une plainte individuelle.

- Traitement discriminatoire allégué de la part d'une agence de placement en matière de sélection des candidats à l'endroit des personnes ayant "un accent étranger" et, de façon générale, des candidats provenant des minorités raciales.

- Plainte de discrimination de la part d'un employeur dont les formulaires de demande d'emploi comportaient des questions interdites par le Code.

- Pratiques discriminatoires alléguées de la part d'un employeur en matière de recrutement extérieur de cadres, ayant pour effet de favoriser presque exclusivement l'embauchage de candidats de sexe masculin (plutôt que la promotion interne, qui aurait offert des possibilités de promotion à un plus grand nombre de femmes, qui constituaient la majorité des employés).

- Traitement discriminatoire allégué de la part d'un assureur, qui refusait une assurance de soins médicaux aux conjoints de fait ayant vécu moins de 24 mois ensemble, mais n'appliquait pas cette norme aux conjoints légalement mariés.

- Traitement discriminatoire allégué de la part d'un employeur et d'un syndicat, qui étaient parties à une convention collective niant aux femmes les prestations prévues pour congé-maladie en cas de grossesse.

- Traitement discriminatoire allégué de la part du propriétaire d'un magasin de chaussures qui réservait aux femmes les fonctions de caissière et n'engageait que des hommes comme commis.

TABLEAU 10 - Répartition des plaintes selon le type de règlement et les motifs de discrimination, 1985-1986

Type de règlement : / Motif :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Âge	État matrimonial	État familial	Infirmité	État d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Représailles	Violation du règlement intervenu	Aucun motif (art. 33)	Total
Plaintes réglées	128 55%	18 43%	20 57%	139 73%	77 74%	62 53%	34 83%	23 85%	197 65%	14 93%	3 75%	9 56%	-	-	724 64%
Plaintes rejetées	65 28%	20 48%	13 37%	19 10%	14 13%	34 29%	-	-	47 16%	1 7%	-	3 19%	1 100%	3 100%	220 20%
Plaintes retirées	38 17%	4 9%	2 6%	32 17%	13 13%	22 18%	7 17%	4 15%	58 19%	-	1 25%	4 25%	-	-	185 16%
Total	**231**	**42**	**35**	**190**	**104**	**118**	**41**	**27**	**302**	**15**	**4**	**16**	**1**	**3**	**1129**

TABLEAU 11 - Répartition des plaintes selon le type de règlement et les motifs de discrimination, 1984-1985

Motif : / Type de règlement :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Âge	État matrimonial	État familial	Infirmité	État d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Représailles	Violation du règlement intervenu	Total
Plaintes réglées	137	30	21	149	77	78	40	29	193	22	2	10	-	788
	64%	60%	62%	84%	81%	74%	85%	82%	70%	100%	100%	83%	-	74%
Plaintes rejetées	50	8	9	13	8	20	3	3	37	-	-	2	1	154
	23%	16%	26%	7%	8%	19%	7%	9%	14%	-	-	17%	100%	14%
Plaintes retirées	27	12	4	16	10	8	4	3	44	-	-	-	-	128
	13%	24%	12%	9%	11%	7%	18%	9%	16%	-	-	-	-	12%
Total	214	50	34	178	95	106	47	35	274	22	2	12	1	1070

TABLEAUX SUR LE RÈGLEMENT DES PLAINTES

Les Tableaux 10 à 19 fournissent des données intéressantes sur les types de règlements intervenus et les plaintes réglées.

TABLEAUX 10 et 11 - Répartition des plaintes selon le type de règlement et les motifs de discrimination, 1985-1986 (1984-1985)

En 1985-1986, la Commission a classé 1 129 dossiers, soit 6 pour 100 de plus qu'en 1984-1985 (1 070 dossiers).

La Commission peut fermer un dossier dans les circonstances suivantes:

Plaintes retirées: en acceptant la demande du plaignant de ne pas poursuivre la cause.

Plaintes réglées: en ratifiant l'entente intervenue entre les parties à la suite de l'enquête ou du réexamen, ou de la décision d'une commission d'enquête ou des tribunaux.

Plaintes rejetées: en décidant de classer une plainte (article 33), en décidant que la preuve ne justifie pas une enquête (article 35), en confirmant sa décision initiale après une demande de réexamen présentée par le plaignant et réexamen de sa décision (article 36), ou par le biais d'une décision d'une commission d'enquête ou des tribunaux.

En 1985-1986, 64 pour 100 des plaintes ont été réglées, 20 pour 100 ont été rejetées et 16 pour 100 ont été retirées, contre 74, 14 et 12 pour 100 respectivement en 1984-1985. Les plaintes réglées (64 pour 100) représentent une baisse de 10 pour 100 par rapport à 1984-1985 (74 pour 100), et cette diminution se retrouve pour presque tous les motifs de discrimination.

Le taux de règlement varie selon les motifs de discrimination. En 1985-1986, le taux de règlement le plus élevé concerne les plaintes de discrimination fondée sur l'état d'assisté social, l'état familial, l'état matrimonial, l'existence d'un casier judiciaire, le harcèlement sexuel et le sexe, et le taux le moins élevé concerne les plaintes de discrimination fondée sur l'origine ethnique, l'âge, la race ou la couleur, les représailles et la croyance.

Demandes de réexamen

Au titre de l'article 36 du Code, lorsqu'elle décide de fermer un dossier, la Commission communique par écrit aux parties sa décision motivée et les invite à lui fournir de nouveaux éléments de preuve qui pourraient influer sur sa décision initiale. En 1985-1986, la Commission a reçu 57 demandes de réexamen (contre 65 en 1984-1985) et en a étudié 49 (51 en 1984-1985).

Décision de ne pas instruire la plainte

En 1985-1986, la Commission a reçu 61 demandes de ne pas instruire de plainte au titre de l'article 33 du Code parce que la plainte devait plutôt être instruite en conformité avec une autre loi, qu'elle était futile, vexatoire ou entachée de mauvaise foi, qu'elle ne relevait pas de la compétence de la Commission, ou que les faits sur lesquels elle était fondée s'étaient produits plus de six mois avant son dépôt.

La Commission a accepté 35 de ces demandes et ces plaintes furent abandonnées (et en a rejeté 26 dont les plaintes furent maintenues). Il s'agit là d'une augmentation de 133 pour 100 par rapport aux 15 demandes acceptées en 1984-1985 et d'une diminution de 41 pour 100 par rapport aux 44 demandes rejetées en 1984-1985.

Dossiers en cours

À la fin de 1984-1985, il y avait 1 507 dossiers à l'étude. En 1985-1986, la Commission a reçu 1 356 nouvelles plaintes et a fermé 1 129 dossiers. À la fin de l'exercice 1985-1986, elle a donc 1 734 dossiers en cours.

TABLEAU 12 - Répartition des plaintes réglées selon les motifs de discrimination, 1985-1986

Règlement : / Motif :	Dommages-intérêts	Nombre de plaignants indemnisés	Offre immédiate d'un emploi ou d'une installation	Offre ultérieure d'un emploi ou d'une installation	Programme d'action positive	Colloques pour le personnel du défendeur	Révision des pratiques, méthodes et documents	Lettre de références ou correction des références	Lettre d'excuses adressée au plaignant	Déclaration écrite de politique de non-discrimination
Race ou couleur	164 936 $	41	23	11	7	9	37	12	20	56
Origine ethnique	2 200	3	4	3	-	1	3	-	7	7
Croyance	12 085	5	5	-	-	2	7	3	4	4
Sexe	132 295	63	32	16	1	15	44	19	13	42
Harcèlement sexuel	105 245	59	3	2	1	5	26	12	20	48
Âge	144 325	23	15	6	-	2	20	7	5	27
État matrimonial	6 971	5	6	2	-	-	15	1	-	11
État familial	4 814	6	7	4	-	-	5	2	3	11
Infirmité	457 996	88	57	24	-	6	33	23	21	49
État d'assisté social	414	2	3	5	-	-	2	-	3	4
Existence d'un casier judiciaire	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1
Représailles	19 000	4	1	-	-	1	1	4	1	2
Total	1 050 281 $	299	156	74	9	41	193	84	97	262

TABLEAU 13 - Répartition des plaintes réglées selon les motifs de discrimination, 1984-1985

Règlement : / Motif :	Dommages-intérêts	Nombre de plaignants indemnisés	Offre immédiate d'un emploi ou d'une installation	Offre ultérieure d'un emploi ou d'une installation	Programme d'action positive	Colloques pour le personnel du défendeur	Révision des pratiques, méthodes et documents	Lettre de références ou correction des références	Lettre d'excuses adressée au plaignant	Déclaration écrite de politique de non-discrimination
Race ou couleur	105 727 $	46	42	20	1	9	26	24	24	49
Origine ethnique	14 109	12	6	7	-	2	7	-	1	9
Croyance	18 594	7	5	-	-	1	7	3	3	7
Sexe	127 052	68	29	19	4	13	54	17	20	75
Harcèlement sexuel	100 627	52	8	3	1	4	9	22	19	37
Âge	34 824	16	24	18	1	9	20	4	4	31
État matrimonial	4 144	5	10	8	-	1	10	1	1	7
État familial	5 750	8	5	9	-	2	7	4	3	13
Infirmité	99 174	53	60	33	-	5	30	23	22	61
État d'assisté social	500	1	8	7	-	-	5	-	1	8
Existence d'un casier judiciaire	140	1	-	1	-	-	-	-	-	1
Représailles	82 447	3	1	-	-	-	-	2	1	1
Total	593 088 $	272	198	125	7	46	175	100	99	299

TABLEAUX 12 et 13 - Répartition des plaintes réglées, selon les motifs de discrimination, 1985-1986 (1984-1985)

Le règlement des plaintes, au titre du Code, vise à réintégrer les plaignants dans les fonctions qu'ils auraient occupées s'ils n'avaient pas été victimes d'une discrimination illicite.

Les règlements visent également, dans toute la mesure du possible, à empêcher toute discrimination ultérieure ou à favoriser une représentation toujours plus équilibrée des groupes protégés. En voici quelques exemples : révision des pratiques et méthodes des employeurs (193 révisions en 1985-1986, soit un peu plus que l'année précédente), colloques sur les droits de la personne pour le personnel des entreprises (41 colloques en 1985-1986, soit un peu moins que l'année précédente) et programmes d'action positive (9 en 1985-1986, soit deux de plus que l'année précédente).

Les dommages-intérêts reçus par les plaignants en 1985-1986 s'élèvent à 1 050 281 $, soit 77 pour 100 de plus qu'en 1984-1985 (593 088 $), et représentent les indemnités les plus importantes de toute l'histoire de la Commission.

Les dommages-intérêts les plus élevés ont été accordés pour les plaintes de discrimination fondée sur une infirmité, soit 457 996 $ accordés à 88 plaignants, représentant 29 pour 100 de l'ensemble des plaintes pour ce motif. En outre, 57 plaignants ayant fait l'objet d'une discrimination fondée sur une infirmité ont pu choisir un emploi ou retrouver un emploi antérieur, et 24 plaignants ont pu profiter de l'offre ultérieure d'un emploi. Ces chiffres montrent bien le caractère insidieux de la discrimination dont font l'objet les personnes atteintes d'un handicap.

Les dommages-intérêts accordés pour traitement discriminatoire fondé sur la race ou la couleur viennent au deuxième rang (164 936 $), suivis de la discrimination fondée sur l'âge (144 325 $) et sur le sexe (132 295 $).

Comme le montre le Tableau 18, les indemnités accordées par la Commission n'ont cessé d'augmenter au cours de la période 1978-1979 à 1985-1986.

TABLEAU 14 - Répartition des plaintes selon le type de règlement, les motifs et les domaines de discrimination, 1985-1986

Motif : / Type de règlement :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Âge	État matrimonial	État familial	Infirmité	État d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Représailles ou violation du règlement intervenu	Total	Pourcentage
EMPLOI														
Plaintes réglées	94	10	13	119	77	55	22	8	175	-	3	-	576	64
Plaintes rejetées	49	15	8	15	14	26	-	-	33	-	-	-	160	18
Plaintes retirées	33	3	2	31	13	20	4	2	50	-	1	-	159	18
Total partiel	176	28	23	165	104	101	26	10	258	-	4	-	895	100
LOGEMENT														
Plaintes réglées	19	3	2	2	-	5	9	12	4	13	-	-	69	79
Plaintes rejetées	4	-	1	-	-	3	-	-	1	1	-	-	10	12
Plaintes retirées	2	-	-	-	-	2	-	2	2	-	-	-	8	9
Total partiel	25	3	3	2	-	10	9	14	7	14	-	-	87	100
SERVICES														
Plaintes réglées	15	5	5	15	-	2	3	3	18	1	-	-	67	54
Plaintes rejetées	11	5	3	4	-	4	-	-	13	-	-	-	40	36
Plaintes retirées	2	1	-	1	-	-	3	-	5	-	-	-	12	10
Total partiel	28	11	8	20	-	6	6	3	36	1	-	-	119	100
CONTRATS, ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES, REPRÉSAILLES, VIOLATION DU RÈGLEMENT INTERVENU														
Plaintes réglées	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	9	12	52
Plaintes rejetées	1	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	7	10	24
Plaintes retirées	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	4	6	24
Total partiel	2	-	1	3	-	1	-	-	1	-	-	20	28	100

TABLEAU 14 - Répartition des plaintes selon le type de règlement, les motifs et les domaines de discrimination, 1985-1986

Ce tableau montre comment se répartissent les plaintes selon le type de règlement, les motifs et les domaines de discrimination reconnus par les articles de la Partie I du Code portant sur les domaines tels que l'emploi, le logement, les services, etc.

Comme on le constate, les plaintes en matière de logement (achat et location d'un logement ou d'un local commercial) affichent le taux de règlement le plus élevé (79 pour 100), suivies des plaintes en matière d'emploi (64 pour 100), en matière de services (54 pour 100) et dans les autres domaines sociaux regroupés (52 pour 100).

Les plaintes de traitement discriminatoire en matière de services, biens et installations (services offerts dans les restaurants, magasins, écoles, hôpitaux, ministères, etc.) affichent le taux de rejet le plus élevé (36 pour 100), suivies des plaintes en matière de contrats, associations professionnelles, représailles et violation du règlement intervenu (24 pour 100), et des plaintes en matière d'emploi (18 pour 100) et de logement (12 pour 100).

Les corrélations indiquent les mêmes tendances que celles évoquées aux Tableaux 10 et 11, pour tous les domaines sociaux.

TABLEAU 15 - Répartition des plaintes selon le type de règlement, le sexe du plaignant et les motifs de discrimination, 1985-1986

Hommes					Femmes			
Plaintes retirées nombre %	Plaintes rejetées nombre %	Plaintes réglées nombre %	Total		Total	Plaintes réglées nombre %	Plaintes rejetées nombre %	Plaintes retirées nombre %
19 (13)	53 (36)	74 (51)	146	Race	84	49 (58)	16 (19)	19 (23)
3 (12)	11 (44)	11 (44)	25	Origine ethnique	17	7 (41)	9 (53)	1 (6)
1 (4)	11 (48)	11 (48)	23	Croyance	12	9 (75)	2 (17)	1 (8)
6 (18)	8 (24)	19 (58)	33	Sexe	153	117 (77)	11 (7)	25 (16)
1 (33)	- -	2 (67)	3	Harcèlement sexuel	101	75 (74)	14 (14)	12 (12)
12 (18)	24 (36)	30 (46)	66	Âge	52	32 (62)	10 (19)	10 (19)
3 (21)	- -	11 (79)	14	État matrimonial	24	20 (83)	- -	4 (17)
2 (20)	- -	8 (80)	10	État familial	17	15 (88)	- -	2 (12)
35 (19)	35 (19)	111 (62)	181	Infirmité	119	84 (70)	12 (10)	23 (20)
- -	1 (20)	4 (80)	5	État d'assisté social	10	10 (100)	- -	- -
1 (25)	- -	3 (75)	4	Existence d'un casier judiciaire	-	- -	- -	- -
1 (10)	4 (40)	5 (50)	10	Divers*	10	4 (40)	3 (30)	3 (30)
84 -	147 -	289 -	520	Total**	599	422 -	77 -	100 -
16% -	28% -	56% -	100%	Pourcentage	100%	70% -	13% -	17% -

* Représailles, violation du règlement intervenu, aucun motif (article 33).

** La différence entre le total qui figure sur ce tableau et celui du Tableau 9 représente les plaintes introduites d'office qui ont été réglées au cours de l'exercice.

TABLEAU 15

Le taux de règlement des plaintes déposées par les femmes demeure plus élevé que celui des plaintes déposées par les hommes, pour presque tous les motifs de discrimination. Il était de 70 pour 100 pour les femmes et de 56 pour 100 pour les hommes en 1985-1986, contre 80 et 65 pour 100 respectivement en 1984-1985.

TABLEAU 16 - Répartition des plaintes selon le type de règlement et les motifs de discrimination en matière d'emploi, 1985-1986

Motif :	RACE OU COULEUR														
Type de règlement :	Noirs	Indiens	Asiatiques	Amérindiens	Blancs	TOTAL	ORIGINE ETHNIQUE	CROYANCE	SEXE	ÂGE	INFIRMITÉ	AUTRES*	TOTAL	POURCENTAGE	POURCENTAGE
									RECRUTEMENT ET EMBAUCHAGE						
Plaintes réglées	15	1	1	2	2	21	3	3	34	25	30	13	129	68	
Plaintes rejetées	4	8	-	-	-	12	2	2	4	4	8	-	32	17	
Plaintes retirées	3	-	1	-	-	4	-	1	6	3	12	4	30	15	
Total partiel	22	9	2	2	2	37	5	6	44	32	50	17	191	100	24
Pourcentage	-	-	-	-	-	21	18	26	27	32	19	42			
									CESSATION D'EMPLOI						
Plaintes réglées	28	8	7	1	1	45	4	7	48	24	128	10	266	60	
Plaintes rejetées	16	8	1	2	-	27	12	3	8	19	21	2	92	21	
Plaintes retirées	12	1	3	2	-	18	1	1	20	13	29	1	83	19	
Total partiel	56	17	11	5	1	90	17	11	76	56	178	13	441	100	56
Pourcentage	-	-	-	-	-	51	61	48	46	55	69	33			
									EN COURS D'EMPLOI						
Plaintes réglées	19	8	-	1	1	29	3	3	37	6	17	7	102	64	
Plaintes rejetées	8	-	1	-	-	9	1	3	3	3	4	-	23	14	
Plaintes retirées	8	2	-	1	-	11	2	-	5	4	9	3	34	22	
Total partiel	35	10	1	2	1	49	6	6	45	13	30	10	159	-	20
Pourcentage	-	-	-	-	-	28	21	26	27	13	12	25	100		
Total	113	36	14	9	4	176	28	23	165	101	258	40	791	**	100
Pourcentage	-	-	-	-	-	100	100	100	100	100	100	100			

* État matrimonial, état familial, existence d'un casier judiciaire.

** La différence entre le total qui figure sur ce tableau et celui du Tableau 15 représente les plaintes de harcèlement sexuel, non comprises ici.

TABLEAU 16 - Répartition des plaintes selon le type de règlement et les motifs de discrimination en matière d'emploi, 1985-1986

Ce tableau illustre les plaintes de discrimination en matière d'emploi au titre de l'article 4 du Code, réparties selon le type de règlement.

En 1985-1986, la Commission a classé 791 plaintes de discrimination en matière d'emploi, dont la plupart (441 plaintes, ou 56 pour 100) portaient sur la cessation d'emploi, suivies des plaintes en matière de recrutement et d'embauchage (191, ou 24 pour 100) et des plaintes en cours d'emploi -- promotion, formation, conditions générales d'emploi -- (159, ou 20 pour 100). Ce classement vaut pour presque tous les motifs de discrimination.

Les plaintes portant sur le recrutement et l'embauchage ont connu le taux de règlement le plus élevé (68 pour 100), suivies des plaintes de discrimination en cours d'emploi (64 pour 100) et des plaintes de cessation d'emploi (60 pour 100).

TABLEAU 17 - Répartition des dossiers classés, selon les types d'emploi et les motifs de discrimination (emploi), 1985-1986

Motif : / Type d'emploi :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Âge	Infirmité	Autres*	TOTAL	Pourcentage
Professions libérales, gestion, domaine technique (avocats, techniciens, cadres, enseignants, inspecteurs, infirmiers, etc.)	42	3	6	23	8	22	38	4	144	16
Ventes (représentants commerciaux, responsables des achats, commis, etc.)	19	2	3	30	20	17	21	3	115	13
Travail de bureau (dactylos, commis au classement ou aux écritures, réceptionnistes, perforeuses, etc.)	23	1	-	34	32	21	38	14	163	18
Artisans et contremaîtres (plombiers, boulangers, coiffeurs, chefs d'équipe, mécaniciens, etc.)	18	1	4	4	1	11	14	3	56	6
Opérateurs (opérateurs de presse à découper, de tour, de machines, conducteurs de grue, soudeurs, etc.)	24	7	1	9	6	5	31	1	85	10
Services (serveurs et serveuses, aides ménagères, gardiens de sécurité, surintendants d'immeubles, etc.)	22	6	4	37	27	12	45	7	160	18
Travail général (conducteurs, expéditionnaires, nettoyeurs, ouvriers de chaînes de montage, manoeuvres, etc.)	28	8	5	29	10	13	71	8	172	19
Total	176	28	23	165	104	101	258	40	895	100

* État matrimonial, état familial, existence d'un casier judiciaire.

TABLEAU 18 - Répartition des dossiers classés, selon les secteurs industriels et les motifs de discrimination, 1985-1986

Motif :	Race ou couleur														
Secteur industriel :	Noirs	Indiens	Asiatiques	Amérindiens	Blancs	TOTAL	ORIGINE ETHNIQUE	CROYANCE	SEXE	HARCÈLEMENT SEXUEL	ÂGE	INFIRMITÉ	AUTRES*	TOTAL	Pourcentage
Richesses naturelles	1	-	-	3	1	5	-	1	1	2	-	8	-	17	2
Secteur manufacturier															
Métaux, pièces, machines	12	3	1	-	1	17	2	-	4	2	7	30	3	65	
Aliments, tabac	6	-	-	-	-	6	3	1	67	3	4	4	2	30	
Bois, ameublement, papier	2	-	-	1	-	3	1	1	4	1	1	16	-	27	
Automobile, aéronautique	5	1	-	-	-	6	6	3	7	4	3	8	2	39	
Appareils électriques	9	3	1	1	-	14	1	-	2	3	2	8	3	33	
Autres	9	6	2	1	-	18	1	3	17	5	7	27	8	86	
Total partiel	43	13	4	3	1	64	14	8	41	18	24	93	18	280	25
Construction	4	-	-	-	-	4	-	-	1	3	4	3	-	15	1
Transport, communications, services publics	3	4	-	3	-	10	2	2	5	3	3	19	6	50	4
Vente au détail	17	3	2	2	-	24	5	5	36	25	18	31	11	155	14
Finance, assurance, immobilier	21	5	2	4	-	32	4	4	17	7	18	22	42	146	13
Services communautaires, d'affaires et personnels															
Écoles, collèges et universités	9	2	2	1	-	14	1	3	1	2	13	9	-	43	
Hôpitaux et médecins	7	1	1	-	-	10	1	2	10	3	6	22	6	60	
Agences de placement	1	-	1	1	-	3	1	-	2	1	-	1	-	8	
Hôtels et restaurants	6	2	1	1	-	10	3	-	21	18	8	25	8	93	
Services de construction	10	-	-	-	-	10	2	2	7	5	3	12	2	43	
Autres	14	6	2	-	4	26	4	7	19	16	7	21	5	105	
Total partiel	47	11	7	3	5	73	12	14	60	45	37	90	21	352	31
Administration publique	8	8	2	1	-	19	5	1	29	1	14	36	9	114	10
Total	144	44	17	19	7	231	42	35	190	104	118	302	107	1129	100

* État matrimonial, état familial, existence d'un casier judiciaire, représailles, violation du règlement intervenu, aucun motif (article 33).

TABLEAU 17 - Répartition des dossiers classés, selon les types d'emploi et les motifs de discrimination (emploi), 1985-1986

La mention "Types d'emploi" renvoie aux diverses catégories professionnelles des plaignants. C'est dans la catégorie du travail général que les plaintes ont été les plus nombreuses, puis dans celle des services et du travail de bureau. C'est dans la catégorie des artisans et contremaîtres qu'elles ont été les plus faibles, puis dans celle des opérateurs.

TABLEAU 18 - Répartition des dossiers classés, selon les secteurs industriels et les motifs de discrimination, 1985-1986

En 1985-1986, c'est dans le secteur des services communautaires, d'affaires et personnels que l'on retrouve le pourcentage le plus élevé de plaintes (31 pour 100 de l'ensemble), suivi du secteur manufacturier (25 pour 100), de la vente au détail (14 pour 100) et du secteur de la finance, de l'assurance et de l'immobilier (13 pour 100). Ces tendances ressemblent à celles qui avaient été observées en 1984-1985 (pourcentages respectifs de 36, 24, 11 et 17 pour 100).

La répartition des secteurs industriels selon les motifs de discrimination suit cette tendance générale, sauf pour la discrimination fondée sur un handicap, pour laquelle les plaintes se répartissent également entre le secteur manufacturier et le secteur des services. Cette tendance traduit un changement par rapport à 1984-1985, alors qu'on retrouvait un nombre plus élevé de plaintes dans le secteur manufacturier que dans celui des services, pour tous les motifs de discrimination, même la discrimination fondée sur une infirmité.

La sous-catégorie où l'on retrouve le plus grand nombre de plaintes est représentée par les hôtels et restaurants (93 plaintes, ou 8 pour 100 de l'ensemble), suivie de l'industrie des métaux (65 plaintes, ou 6 pour 100), puis des hôpitaux et médecins (60 plaintes, ou 5 pour 100).

TABLEAU 19 - Commissions d'enquête, 1985-1986 (1984-1985)

	1985-1986		1984-1985	
Audiences convoquées	24	(32) *	41	(56) *
Audiences tenues	15	(22)	17	(20)
Règlement intervenu avant l'audience	6	(8)	7	(20)
Verdict favorable au plaignant	5	(5)	6	(7)
Verdict favorable au défendeur	4	(9)	4	(4)
Cas en appel	9	(10)	7	(10)

* Nombre de plaignants en cause

TABLEAU 19

En 1985-1986, 24 commissions d'enquête ont été instituées, soit 41 pour 100 de moins qu'en 1984-1985.

Soulignons que ces 24 commissions d'enquête ont traité de 32 plaintes, en application de l'article 31(3) du Code, qui autorise la Commission à traiter dans une même instance de plaintes qui "font état d'une habitude d'infraction chez une personne" ou qui "portent sur des questions communes de droit ou de fait".

Quinze audiences ont été tenues, et les parties se sont entendues avant ou pendant l'audience dans six cas. Dans les neuf autres cas, des commissions d'enquête ont rendu un verdict, favorable aux plaignants dans six cas, et rejetant les allégations comme non fondées dans cinq cas.

TABLEAU 20 - Demandes de renseignements, observance spontanée de la loi et éducation du public, 1985-1986 (1984-1985)

Section de l'observance de la loi	1985-1986	1984-1985
Demandes de renseignements	47 049	51 779
Recommandations	13 343	14 345
Règlements officieux	86	134
Révision de formulaires de demande d'emploi	550	741
Révision d'annonces	187	275
Exemptions	90	89
Activités d'éducation du public	403	618
Publications distribuées	349 500	368 435

TABLEAU 20

On constate une diminution dans presque tous les secteurs d'activité de la Commission, qui a mis l'accent au cours de l'exercice sur le règlement des plaintes et cherché à régler le nombre considérable de dossiers en attente.

TABLEAU 21 - Activités de la Section des rapports entre les races, consultations et éducation du public, selon les secteurs, 1985-1986 (1984-1985)

Secteur:	1985-1986					1984-1985				
	Dossiers					Dossiers				
	Relations communautaires, médiations	Relations communautaires, projets	Éducation du public, projets	Consultations	Éducation du public, activités	Relations communautaires, médiations	Relations communautaires, projets	Éducation du public, projets	Consultations	Éducation du public, activités
Relations de voisinage	21	4	0	30	15	41	1	0	18	3
Installations et services publics	24	0	0	19	8	17	0	1	15	4
Justice pénale	11	12	1	37	10	28	3	3	40	8
Établissements d'enseignement	9	26	2	163	159	17	8	9	124	86
Lieux de travail	13	13	1	61	21	3	8	2	44	18
Syndicats	0	0	0	20	5	0	2	0	6	0
Organes d'information	6	11	0	50	77	14	0	0	15	59
Services sociaux et de santé	1	4	0	38	28	1	2	0	16	4
Organismes communautaires	24	21	1	360	233	16	12	5	398	203
Organismes religieux	0	2	0	10	3	4	0	0	7	0
Gouvernements	21	41	1	130	45	5	9	0	76	28
Ensemble de la collectivité	0	2	0	15	25	2	6	1	42	35
Total	130	136	6 *	933	629	148	51	21	801	448

* Intégrés depuis juin 1985 aux projets en relations communautaires.

TABLEAU 21 - Activités de la Section des rapports entre les races, consultations et éducation du public, selon les secteurs, 1985-1986 (1984-1985)

Définition des activités

Médiations:

Activités d'intervention entre les parties à un conflit en vue de réduire les tensions et conflits raciaux et ethniques dans les collectivités et les établissements.

Projets:

Activités d'élaboration ou de mise en oeuvre de programmes ou projets particuliers visant à améliorer les rapports entre les races dans les collectivités et les établissements.

Consultations:

Prestation de services de renseignements et de consultation, sur demande, aux particuliers et aux groupes.

Activités d'éducation du public:

Organisation d'activités ou participation à des activités visant à sensibiliser le public aux questions interraciales ainsi qu'au rôle et au mandat de la Section et de la Commission ontarienne des droits de la personne.

Projets d'éducation du public:

Activités d'élaboration et de mise en oeuvre de programmes de formation à l'intention des organismes communautaires et des établissements en vue de sensibiliser le public aux questions raciales.

Quelques observations

En 1985-1986, 933 consultations ont été fournies, contre 801 l'année précédente, soit une augmentation de 17 pour 100. Cette augmentation s'explique par l'importance accrue accordée aux communications avec les établissements et les organismes communautaires en vue de les inciter à promouvoir davantage l'harmonie interraciale.

Les activités d'éducation du public s'élèvent à 629 en 1985-1986, soit une augmentation de 40 pour 100 par rapport à l'exercice précédent (448). Cette progression vient de la nécessité toujours plus grande de sensibiliser le public aux questions interraciales, ainsi qu'au rôle et au mandat de la Section des rapports entre les races et de la Commission ontarienne des droits de la personne.

En 1985-1986, 130 activités de médiation ont été organisées, soit 12 pour 100 de moins qu'au cours de l'exercice précédent (148), et 136 projets de relations communautaires ont été mis sur pied, soit 167 pour 100 de plus que les 51 projets organisés en 1984-1985. Cette évolution traduit à la fois la demande communautaire pour ces projets et les stratégies plus dynamiques de la Section.

LE PERSONNEL DE LA COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE*

au 31 mars 1986

Bureau du président

Jones, Howard
Shaw, Marian
Silberman, Toni

Bureau du directeur administratif

Brown, George
Jim, Serena

Section juridique

Chow, Mary
Lazor, Yan
* Wacyk, Tanja

Siège

Armstrong, Jill
Beange, Carolynn
* Brophy, Brian
Della-Nebbia, Nancy
Gaspar, Fern
McGregor, Sharon
Mears, Laurie
Reynolds, Jessica

Section de la conciliation et de l'observance de la loi

Hurley, Helen
Nakamura, Mark
* Reaves, Doreen
Stratton, Jim
Svegzda, Laima

Section des personnes handicapées

Binstock, Rob
Gulamhussein, Zarina
Justason, Barbara
Lawrence, Greg
* Nakatsu, Connie
Ramanujam, Sita
Ruiter, Fred
Singh, Vidya

Région Est

Ackroyd, Lynda
* Hershorn, Barbara
* Kalimootoo, Roxanne
Legault, Thérèse
Polley, Joe
Richard, Maurice

Région Hamilton-Niagara

* Baratta, Tom
* Firth, Dana
Jostman, Susan
Marino, Len
McSween, Selwyn
* Strojin, Anny
Witter, Merv

Région Toronto-Est

Caffrey, Colm
Della Vella, Rick
Edwards, Neil
Fiddes, Judy
* Ioi, Rod
Kerna, Gloria
Mankikar, Ann
Morrison, Glen
Mowatt, Ann
* Nipp, Dora
Palacio, Roger
* Seales, Robert

Région Nord

* Buffington, Margaret
Fratesi, Debra
Lapalme, Gilles
Mitchell, Irene
Roszell, Noella
St-Onge, Jo-Anne
Welch, Dan

Région Sud-Ouest

Barnes, Dorothy
* Blackwood, Calvin
Burns, Walter
Carrick, Anne
Dahlin, Anita
Harrington, Rick
* Koushik, Aruna
* Schiller, David

Région Toronto-Centre

* Bacter, Israel
* Bowland, Adelyn
Cargill-Sim, Fiona
Chapman, Shirley
Crean, Fiona
* Hajsaniuk, Drew
Holt, Silvilyn
Johnson, Beverley
Mullings, Paulette
Nebout, Maggie
Obermuller, Diane
Speranzini, Gary
Stern, Doris

Région Toronto-Ouest

Arnot, Perry
* Buchok, Paula
* Fenson, Avrum
Fox, Anita
Frank, Diane
Kaczmarski, Joan
MacKenzie, Wes
McKee, Anne
Marcuz, Vic
Mutimer, Connie
* Sibblies, Genine
Skey, Carol Ann

Section des rapports entre les races

Bureau du commissaire aux rapports entre les races

Charles, Joyce
Ramondt, Susan

Unité d'exploitation

Bennett, Irene
Bullen, Sharon
Chopra, Raj
Crisostimo, Franca
Da-Silva, Mike
Gill, Surinder
Guttentag, Gail
Ifejika, Sam
Lloyd, Eva
Luther, Rashmi
* Samuel, Mary
Schweitzer-Rozenberg, Ruth
* Ward, Scouter
Whist, Eric
Zaidi, Urooj

Unité d'élaboration des politiques et programmes

D'Ignazio, Dan
* Paparo-Stein, Irene

* personnel contractuel ou en détachement.

BUREAUX DE LA COMMISSION

Siège

400, av. University
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
(416) 965-6841

Bureaux régionaux

Hamilton

119, rue King ouest
L8N 3Z9
(416) 521-7738

Kenora

808, rue Robertson
P9N 1X9
(807) 468-3128

Kingston

1055, rue Princess
K7L 1H3
(613) 547-3414

Kitchener

824, rue King ouest
N2G 1G1
(519) 744-8101

London

205, rue Oxford est
N6A 5G6
(519) 439-3231

Ottawa

2197, promenade Riverside
K1H 7X3
(613) 523-7530

Sault Ste. Marie

390, rue Bay
P6A 1X2
(705) 949-3331

St. Catharines

205, rue King
L2R 3J5
(416) 682-7261

Sudbury

199, rue Larch
P3E 5P9
(705) 675-4455

Thunder Bay

435, rue James sud
P7E 6E3
(807) 475-1693

Timmins

273, 3e Avenue
P4N 1E2
(705) 267-6231

Toronto-Centre

400, av. University
Toronto M7A 1T7
(416) 965-6841

Toronto-Est

2500, av. Lawrence est
Scarborough M1P 2R7
(416) 750-3575

Toronto-Ouest

2, pr. Robert Speck
Mississauga L4Z 1H8
(416) 273-7811

Windsor

500, av. Ouellette
N9A 1B3
(519) 256-8278